



Universidade Federal de Sergipe

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA

MARIA DO SOCORRO SALES MARIANO

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE O TRABALHO: UM  
ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL  
MILITAR EM ARACAJU/SE**

São Cristóvão

2015



Universidade Federal de Sergipe



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA

MARIA DO SOCORRO SALES MARIANO

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE O TRABALHO: UM  
ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL  
MILITAR EM ARACAJU/SE**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa  
de Pós-Graduação em Sociologia,  
Universidade Federal de Sergipe, para  
obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Orientador: Marcus Eugênio Oliveira Lima

São Cristóvão

2015

**REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE O TRABALHO: UM ESTUDO DA  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR EM  
ARACAJU/SE**

MARIA DO SOCORRO SALES MARIANO

Tese de Doutorado apresentada ao Programa  
de Pós-Graduação em Sociologia,  
Universidade Federal de Sergipe, para  
obtenção do título de Doutor em Sociologia.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marcus Eugênio Oliveira Lima - UFS  
Orientador

---

Profa. Dra. Ana Lúcia Barreto da Fonseca – UFRB  
Examinador Externo

---

Profa. Dra. Maria Helena Santana Cruz – UFS  
Examinador Externo

---

Profa. Dra. Christine Jaquet – UFS  
Examinador Interno

---

Prof. Dr. Wilson José Ferreira de Oliveira – UFS  
Examinador Interno

São Cristóvão, 27 de março de 2015.

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

M333r      Mariano, Maria do Socorro Sales  
Representações sociais sobre o trabalho : um estudo da  
qualidade de vida no trabalho do policial militar em  
Aracaju/SE / Maria do Socorro Sales Mariano ; orientador  
Marcus Eugênio Oliveira Lima. – São Cristóvão, 2015.  
147 f. : il.

Tese (doutorado em Sociologia) – Universidade Federal  
de Sergipe, 2015.

1. Representações sociais.      2. Qualidade de vida no  
trabalho. 3. Ambiente de trabalho. I. Sergipe. Polícia Militar.  
II. Lima, Marcus Eugênio Oliveira, orient. III. Título.

CDU 316.6:351.741(813.7)

## **AGRADECIMENTOS**

A DEUS por ter colocado pessoas tão especiais na minha vida e ter me dado o discernimento de separar o joio do trigo. Por te me guiado em um momento, essencialmente, primordial em minha vida.

Ao professor Marcus Eugenio Oliveira Lima meus sinceros agradecimentos pelo apoio imensurável na orientação e conclusão deste processo de doutorado, por acreditar e confiar no meu trabalho, pela relação saudável que construímos a partir da troca de conhecimento e principalmente a acolhida, compreensão e sensibilidade, neste momento tão especial de minha vida. Grande Mestre, obrigada pelos seus ensinamentos.

Aos membros do Grupo de Pesquisa-NSEPR pelos encontros, discussão e contribuições para efetivação da Tese. Ao Programa de Pós Graduação em Sociologia, pela oportunidade de crescimento acadêmico. Aos professores e aos amigos que conquistei nesta fase do Doutorado. Aos profissionais da secretária, em atender as solicitações e ao trabalho realizado.

Ao apoio recebido pelas amigas Eliana Guimarães e Ana Lúcia Fonseca, que desde o projeto de doutorado estiveram sempre contribuindo com as minhas produções ao longo deste processo da Tese. As minhas meninas-alunas, que agora já são profissionais, por participarem comigo na coleta dos dados- Suêne e Joana, e na tabulação dos dados Maria Luiza e Ayla Islana. Junior, Jussandra e Janíscea pela formatação final do trabalho.

Aos meus pais por todo o amor, esforço, dedicação e investimento em minha formação educativa, pois nada que conquistei até hoje seria possível sem a presença e apoio destas duas pessoas especiais: Zulmira Sales Mariano e Francisco Chagas Mariano (in memória), amo vocês.

Aos meus irmãos, Cléofas (in memória), Lucia Vanda, Maria Dinalva, João Crisóstomo (in memória), João Batista, Maria de Fátima, Rita de Kássia e Francisca. Aos familiares, em especial, Antônio, Carminha, Phellype e Nathally. Aos amigos que sempre estiveram presentes em todos os momentos de minha vida e torcendo pela minha felicidade, realização

pessoal e profissional. Agradeço pelo imenso carinho neste momento de duplas realizações: a Maternidade e a conclusão da Tese.

Ao meu amor Wilson Luciano, pela atenção, dedicação e contribuição na realização desta Tese, pela sua presença e disponibilidade em me ajudar nos momentos de angústia e ansiedade diante de tantas responsabilidades acadêmicas, e principalmente pelo apoio afetivo e incentivo ao meu sucesso profissional.

A minha pequena Sofia Helen, uma lição de vida e benção, que diante de tantas emoções: alegria, realização, tensão e angustia, me deu a certeza de que, vale a pena lutar pelo que acreditamos. Por você faria tudo novamente. Amor da minha vida.

Aos profissionais da Segurança Pública, em especial, aos Policiais Militares de Aracaju que participaram desta pesquisa, especificamente á Radio Patrulha, Batalhão de Choque, Getam e Quartel de Comando Geral.

Enfim, a todos que torceram e contribuíram pela conclusão deste trabalho, muito obrigada!!!!



## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as representações sociais, socialmente compartilhadas e elaboradas, acerca do trabalho e da profissão do policial militar, e investigar a relação destas representações com a qualidade de vida no trabalho dos policiais em Aracaju/Se. As representações sociais, no caso das polícias, tendem em diferentes contextos a relacioná-las ao risco, ao enfrentamento à criminalidade e a aproximação com aspectos socialmente indesejáveis como o crime, a corrupção, a violência, riscos a saúde e a morte. Ao se considerar a polícia como profissão, destaca-se como uma especialização na divisão sociotécnica do trabalho. A atividade de trabalho do policial militar se expressa pela produção do valor de uso e valor de troca na sociedade, ou seja, quanto ao *uso* refere-se ao serviço de segurança pública oferecida a sociedade e a *troca* refere-se ao preço pago pelo seu empregador, o Estado, pelo seu serviço. Desta forma entende-se que o policial militar é um trabalhador que pode ser incluído na *classe-que-vive- do- trabalho*. A pesquisa empírica teve a participação de 274 policiais militares, distribuídos nas unidades de policiamento ostensivo especializado: Grupamento Especial Tático Motorizado- GETAM, Batalhão de Polícia de Choque- BPChoq, Companhia de Polícia de Rádio Patrulha- CPRp e o Quartel do Comando Geral – QCG. As representações construídas pelos policiais revelam a importância do trabalho na dinâmica social destes agentes, constituídas pela possibilidade de garantias de realizações nos aspectos individuais (sobrevivência, suporte social, realizações) e aspectos sociais do trabalho (utilidade social da profissão, desenvolvimento da carreira). Por outro lado, ressaltam o pouco apoio que a Instituição Militar disponibiliza para atender as demandas do trabalho. A análise das representações sobre o trabalho permitiu identificar as relações estabelecidas entre os trabalhadores (policial militar) e as formas de estruturação de sua atividade, assim como, as condições de trabalho e os impactos nas situações de violência, saúde e trabalho.

Palavras Chaves. Representações Sociais, Trabalho, Policial Militar.



## **ABSTRACT**

This research aimed to analyze the social representations, socially shared and developed, about the work and the profession of military police, and investigate the relationship of these representations with the quality of life in the work of police in Aracaju/Se. The Social representations, in the case of the police, tend in different contexts to relate them to risk, to confront crime and the approximation with socially undesirable aspects such as crime, corruption, violence, health risks and death. When you consider the police as a profession, it stands out as a specialization in socio-technical division of labor. The work activity of the military police is expressed by the production of use value and exchange value in society, that is, the use refers to public security service offered to society and the Exchange refers to the price paid by it's employer, the State, by its service. In this way it's understood that the military police officer is a worker that can be included in the class-who-lives-of-work. The empirical research had the participation of 274 military police, distributed in units of ostensive policing expert: Special Motor-Tactical Grouping GETAM, Shock police battalion-BPChoq, Police Patrol radio Company-CPRp and the headquarters of the General commands -QCG. The representations built by the police reveal the importance of the work on social dynamics of these agents, constituted by the possibility of guarantee performances of the individual aspects (survival, social support, achievements) and social aspects of work (social utility of the profession, career development). On the other hand, emphasize the little support that the Military Institution offers to meet the demands of the job. The analysis of representations about the work made it possible to identify the relations established between workers (military police) and ways of structuring their activity, as well as, working conditions and the impacts in situations of violence, health and work.

**Key Words.** Social Representations, Work, Military Police

## **LISTA DE SIGLAS**

**AFC** - Análise Fatorial de Correspondência  
**ALCESTE** - Análise Lexical Contextual de um Conjunto de Segmentos de Texto  
**AO** - Apoio Organizacional  
**AS** - Apoio Social  
**BPChoq** - Batalhão de Polícia de Choque  
**CEFAP** - Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças  
**CEP-UFS** - Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe  
**CIOSP** - Centro Integrado de Operações em Segurança Pública  
**CONEP** - Conselho Nacional de Pesquisa  
**CHA** - Conselho Nacional de Pesquisa  
**CHD** - Classificação Hierárquica Descendente  
**CPRp** - Companhia de Polícia de Rádio Patrulha  
**CRT** - Capacitação para Trabalho  
**CT** - Carga de Trabalho  
**DP** - Despersonalização ou Cinismo  
**DRT** - Desconforto Relacionado ao Trabalho  
**EE** - Exaustão Emocional  
**GETAM** - Grupamento Especial Tático de Moto  
**MBI** - Inventário de Burnout  
**MI** - Motivação Intrínseca  
**QCG** - Quartel do Comando Geral  
**QVT** - Qualidade de Vida no Trabalho  
**QVP** - Qualidade de Vida Profissional  
**RP** - Realização Profissional ou Eficiência Profissional  
**RT** - Recursos Relacionados ao Trabalho  
**TCLE** - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**TRS** - Teoria das Representações Sociais

**UC** - Unidade de Contexto

**UCE** - Unidade de Contexto Elementar

**UCIs** - Unidades de Contextos Iniciais

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
“O que significa seu trabalho para você? .....85
- Figura 2** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
Você se sente satisfeito em ser policial? Por quê? .....91
- Figura 3** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
O que você entende por qualidade de vida profissional?.....103
- Figura 4** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
O seu trabalho lhe proporciona bem estar? Em que sentido?..... 108
- Figura 5** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
Quais os aspectos que mais incomodam no seu trabalho? ..... 118
- Figura 6** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente das respostas à pergunta:  
O que é violência para você?..... 126

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Evolução do conceito de QVT .....	41
<b>Quadro 2</b> – Sintomatologia do Burnout .....	46

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa .....	72
<b>Tabela 2</b> – Média e desvio padrão dos Itens das Dimensões do Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP 35.....	100
<b>Tabela 3</b> – Distribuição de médias, desvio padrão e classificação das oito dimensões de Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP 35.....	101
<b>Tabela 4</b> – Frequências e percentagens das respostas à pergunta: Tem algumas destas doenças que se repete com frequência? .....	111
<b>Tabela 5</b> – Média, desvio padrão dos Itens das Subescalas de Burnout.....	114
<b>Tabela 6</b> – Escores da média, desvio padrão e nível de Burnout por subescalas .....	115

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 CONTEXTO DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR NO BRASIL .....</b>	<b>17</b>
1.1 Policial Militar e Criminalidade: risco e violência .....	23
1.2 Violência e Criminalidade no Brasil .....	24
<b>2 SAÚDE E TRABALHO .....</b>	<b>31</b>
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho .....	37
2.2 Síndrome de Burnout .....	43
<b>3 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA REALIDADE E A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....</b>	<b>50</b>
3.1 Representações Sociais e Policial Militar .....	62
<b>4. ASPECTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>66</b>
4.1 Entrada no campo .....	68
4.2 Participantes .....	70
4.3 Instrumentos .....	70
4.4 Procedimentos .....	73
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>76</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>131</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>135</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>146</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>147</b>

## INTRODUÇÃO

As reflexões sociológicas referentes ao estudo do trabalho estão direcionadas para o entendimento do processo de organização do trabalho e os impactos sociais. Santana e Ramalho (2010) procedem a um levantamento de hipóteses da sociologia do trabalho diante das transformações quantitativas e qualitativas do trabalho, como também os desdobramentos dessas mudanças. Para os supracitados autores, um aspecto central nesse debate se refere à preocupação com o lugar dos trabalhadores em meio às alterações e turbulências, direcionando a atenção ao processo de qualificação/desqualificação ao qual estão submetidos os trabalhadores e ao que se esperaria deles nesses novos processos, e como seriam suas formas de inserção.

As transformações importantes no mundo do trabalho se apresentam com novas configurações, tanto as formas de organização se modificam quanto a sua natureza. Neste sentido, observamos a inovação dos recursos tecnológico que impulsionam as mudanças na organização do trabalho. Morin (2001) acrescenta, ainda, a problemática do desemprego, assinala a ocorrência do desaparecimento de empregos permanentes, como também o paradoxo deste cenário de mudanças, visto que, por um lado, milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, por outro, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente.

O trabalho ocupa ainda um lugar importante na vida das pessoas e na sociedade. As considerações de Antunes (1995) e Harvey (2000) chamam atenção para o fato de que, na atualidade, mesmo que sejam rediscutidas as concepções sobre o trabalho, não se questiona a importância do trabalho para a sociedade. Apenas para ilustrar estas concepções em bases empíricas, Morin (2001) destaca um estudo que utilizou como pergunta/estímulo: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas respondem que trabalhariam mesmo assim. As principais razões são as seguintes: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida.

Portanto, a compreensão das mudanças que ocorreram no chamado “mundo do trabalho” deve passar pela análise da transição do modelo fordista de acumulação rígida do capitalismo para o modelo da acumulação flexível ou toyotismo. Tal transição produziu impactos significativos nas relações de trabalho, nas estratégias organizacionais, nas



estruturas produtivas, nas filosofias empresariais, nos processos de gestão de serviços privados e de serviços públicos, estes últimos, dirigidos pelo controle do Estado, como, por exemplo, as instituições policiais.

Na ênfase de concretização acerca da reforma nas instituições policiais no Brasil, as prioridades para modificar a situação atual da segurança pública apontam para a diminuição da violência e corrupção, otimização da eficiência e valorização dos profissionais tendo como estratégias: formação e capacitação mais adequada dos policiais, investimento na criação de um modelo de gestão do conhecimento integrado, assim como, as mudanças na estrutura organizacional.

Estudar as instituições públicas, e especificamente a Polícia, uma instituição que presta um serviço de garantia e manutenção da ordem social, é relevante porque reacende algumas discussões temáticas, tais como a estrutura da Segurança Pública e o processo de organização do trabalho a partir da compreensão dos policiais. Estas discussões sobre o trabalho do policial militar possibilitam apreender os aspectos de sua atividade e avaliar as interferências nas ações destes trabalhadores.

Uma questão que se faz relevante é a de entender como os policiais militares têm desenvolvido suas atividades diante das transformações e mudanças sociais que afetam diretamente seu campo de trabalho. Tais mudanças podem ser indicadas pelo: aumento da violência, criminalidade, tráfico, marginalização, ocorrência de suborno e corrupção, pressão e riscos do trabalho, condições desfavoráveis no que se refere aos salários, carga de trabalho e insuficiência de instrumentos e equipamentos de trabalho, somando-se a isto, a construção de uma imagem social pautada na negatividade e falta de credibilidade do trabalho do policial por parte da população (MOREIRA, 1999; MUNIZ, 2001; FRAGA, 2006; MINAYO, 2008).

Cotidianamente, os veículos de comunicação dão ênfase a publicar as atuações desenvolvidas pela polícia militar, ações estas que são difundidas com discursos ambíguos referentes a imagem social da polícia, em alguns momentos, enaltecendo as operações policiais consagrando o policial como verdadeiros “heróis” em outros momentos, também baseados nas operações policiais, são noticiadas informações que demonstram ações visualizados como “bandidos e marginais”, relacionadas à criminalidade, além de sinalizar para aspectos cotidianos que precarizam a atividade dos policiais militares. Não temos interesse, neste estudo, no julgamento da imagem social dos policiais, como “heróis” ou como “bandidos”. Procuraremos analisar, a partir da perspectiva de policiais trabalhadores inseridos

em uma estrutura organizacional de trabalho, seus significados do trabalho e a qualidade de vida profissional.

A partir destas considerações, delineamos como argumento que as Representações Sociais construídas pelos Policiais sobre o trabalho interferem nas atribuições dos significados e percepções da atividade profissional. Portanto, as ações, atitudes e a maneira como conduzem suas práticas profissionais são influenciadas pela forma como estes trabalhadores percebem os acontecimentos que permeiam o seu cotidiano de trabalho.

Os estudos de representações sociais acerca do trabalho têm demonstrado que o trabalho vem sofrendo gradativamente transformações (MOLINER et al., 2002; SALMASO; POBENI, 1986; FLAMENT, 1994 apud BENDASSOLI, 2009). Estes autores buscaram, em seus estudos, construir uma compreensão acerca das representações que as pessoas constroem sobre o trabalho. Ressaltamos, especificamente, as considerações Flament (1994) citadas por Bendassolli (2009), quando afirma que a representação social do trabalho envolve duas significações centrais: o exercício de uma atividade e a percepção de uma remuneração correspondente. O autor acrescenta que o trabalho se configura, no campo da teoria das representações sociais, como um objeto social ou fato social.

Outra questão se apresenta: Afinal, como o policial militar tem gerenciado as relações de seu *tempo de vida* e *tempo de trabalho* impostas pelas organizações de trabalho? Dimensionar a qualidade de vida no trabalho nos permite identificar quais as relações estabelecidas entre o trabalhador e as formas de estruturação de seu trabalho. Para compreender estas relações, apoiamo-nos nas reflexões de Heloani e Capitão (2003, p. 103):

Se o homem passa a maior parte de seu tempo trabalhando, suas relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de extrema importância. No entanto, as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se concretizam, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas e as ligações afetivas, os vínculos não podem estabelecer-se, já que com cada alteração rompem-se os laços, perdem-se as pessoas e daí, além do castigo do desemprego, há a solidão, a perda irreparável.

Sennet (2009), em *A Corrosão do Caráter*, apresenta indagações sobre o trabalho na modernidade e como o trabalhador se estrutura diante “dos fracos laços” de confiança evidenciados na nova estrutura do trabalho. Além disso, põe em questão a qualidade de vida deste trabalhador e a relação com o tempo “gasto” com o trabalho.

Na mesma direção, Giddens enfatiza os efeitos da modernidade na vida das pessoas:

os modos de vida produzidos pela modernidade nos desvencilham de todos os tipos tradicionais de ordem social, de uma maneira que não tem precedente Tanto em sua extensionalidade e intencionalidade, as transformações envolvidas na modernidade são mais profundas que a maioria dos tipos de mudança característicos dos períodos precedentes. Sobre o plano extensional, elas serviram para estabelecer formas de interconexão social que cobrem o globo; em termos intencionais, elas vieram a alterar algumas das mais íntimas e pessoais características de nossa existência (GIDDENS,1991, p. 14).

Já Bauman (2001), denomina a modernidade de “líquida” a partir de seu caráter volátil, que passa a afetar as relações entre os indivíduos em um contexto em que as coisas ameaçam escapar do controle e os obrigam a trilhar caminhos incertos. Tudo seria intensificado pela precarização dos laços afetivos e das relações no mundo do trabalho, pela lógica que privilegia o consumo, o individualismo e o excesso de informações em detrimento da produção dos laços comunitários e das construções de saberes mais amplos e duráveis.

Nesse cenário, torna-se constante a vivência de situações que se expressam em enfraquecimento e desamparo, as novas formas de organização do trabalho provocam maior desconfiança devido às incertezas do capitalismo flexível (ANTUNES,1999). Nesse sentido, a pesquisa teve como objetivo geral, analisar as relações entre representações sociais do trabalho policial e a percepção de qualidade de vida profissional em policiais militares de Aracaju/SE. Especificamente interessa: 1) Verificar os impactos do policiamento ostensivo na percepção da qualidade de vida no trabalho; 2) Analisar como as variáveis sociais, cor da pele, escolarização, tipo de serviço, patente e tempo de trabalho, interferem na representação social e na qualidade de vida profissional do policial militar; 3) Identificar como as questões da violência e agressividade são percebidas no trabalho do policial militar e 4) Analisar a interferência das condições de trabalho e as reações dos policiais nas situações de desgaste no trabalho.

Pautados nestes objetivos, desenvolvemos um estudo na cidade de Aracaju/SE que buscou analisar as questões que envolvem o cotidiano de trabalho na instituição da polícia militar, mas propõe analisá-lo sob a perspectiva do policial militar, visto que diversas pesquisas se debruçam sob a discussão do sistema institucional como um todo, priorizando investigações que não contemplam diretamente o trabalhador policial. Delimitar como interesse de investigação o policial militar permite compreender como estes visualizam as relações que permeiam em seu trabalho, assim como, compreender a própria estrutura da instituição da polícia militar e pesquisar os aspectos referentes ao trabalho, violência, saúde e acrescentando, como complemento deste estudo, a questão da qualidade de vida no trabalho.

Vale mencionar que o interesse em desenvolver este projeto de doutorado acerca da categoria trabalho justifica-se, primeiramente, pelo percurso de estudos e práticas docente voltadas para esta área de conhecimento, com intuito de construir novos saberes e ampliar a rede de investigação sobre o trabalho nas diversas profissões, numa perspectiva interdisciplinar, buscou-se desenvolver um diálogo pertinente ao entendimento das relações de trabalho na sociedade moderna.

O trabalho da Tese está estruturado em Introdução, cinco capítulos e Considerações Finais. O primeiro capítulo trata do contexto de trabalho do policial militar no Brasil, atento ao histórico da polícia militar e peculiaridades de seu trabalho. Ainda são contempladas as temáticas da violência e criminalidade. O segundo capítulo apresenta a discussão acerca da saúde e trabalho, seguidos pela abordagem da qualidade de vida no trabalho e a síndrome do esgotamento profissional (Síndrome de Burnout). Em seguida, o terceiro capítulo aborda as contribuições da teoria das representações sociais para compreender as representações elaboradas por estes trabalhadores acerca de seu trabalho e da sua profissão e, dando continuidade, pontuamos estudos já desenvolvidos acerca das representações sociais da atividade do policial militar.

O quarto capítulo refere-se aos aspectos metodológicos da pesquisa e apresentação dos resultados referentes aos dados sociodemográficos que contribuíram para a caracterização dos participantes da pesquisa e levantamento das variáveis sociais. No quinto capítulo, estão descritos os resultados e discussão dos dados obtidos na pesquisa que contemplou as temáticas: representações sociais e significados do trabalho, saúde e qualidade de vida no trabalho e desgaste e esgotamento no trabalho do policial militar. Por fim, as considerações finais, pontuadas pelos principais dados obtidos na pesquisa, assim como algumas indagações relacionadas às categorias analisadas.

## CAPITULO 1

### 1 CONTEXTO DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR NO BRASIL

Conforme dados do Ministério da Justiça/Secretaria Nacional de Segurança Pública e IBGE (2008) – O Brasil possui um total de 375.446 policiais militares distribuídos na seguinte pirâmide hierárquica: Coronel- 377; Tenente Coronel- 1.216; Major-1.983; Capitão- 4.255; Tenente-8.620; Subtenente-2.835; Sargento- 46.472; Cabo- 42.644; Soldado (1ª classe) - 152.278. O Estado de Sergipe possui um efetivo de 5.107, ou seja, 287 policiais para cada 100.000 habitantes. Ressalta-se que na página online da Polícia Militar de Sergipe tem registrado o número de 6.500 policiais no Estado (2011).

A partir da perspectiva do modelo europeu surge a criação da Polícia Militar, entre as mudanças do século XVII e XVIII, prolongando-se ao início do século XIX. Conforme Moreira Neto (2009), a polícia moderna reflete na perspectiva evolutiva da polícia como profissão, baseados no processo do recrutamento, a partir do concurso público, expressando a condição meritocrática como critério de inserção, bem como aquisição de conhecimentos técnicos a partir da formação para habilitação da atividade, definição de carga horária de trabalho e remuneração estabelecida, além disto, desenvolvimento de uma identidade profissional que se exprime por uma cultura que tem normas, valores e ritos.

Por outro lado, o desconhecimento quanto às reais funções das instituições policiais está diretamente relacionada à origem histórica dessas corporações que, segundo Silva e Vieira (2008), tem suas raízes no século XIX, com a configuração da República Brasileira. Neste contexto, se manteve a função cuja atribuição social investigativa e punitiva respondia à necessidade de uma instância preventiva da ordem pública nas províncias, chamada Polícia Militar. Os referidos autores argumentam que a polícia militar se apresentava com uma “estrutura burocrática”, cuja função maior estava dirigida à manutenção da ordem política vigente e, por conta deste caráter legitimador do Estado, passou por uma ressignificação nos anos dos governos militares. Esta ressignificação não distancia da sua função social, cujo foco estava dirigido ao impedimento de ideias contestatórias a ordem estabelecida.

Monet (2006) ressalta que a ideia de agentes especializados com a missão de legitimar as leis pela disciplina, pautados na coação física e ameaças de ações penais, surge especificamente na Grécia antiga e, posteriormente, estendeu-se por toda Europa. Weber

(1968) considera a instituição policial um espaço de dominação, que por meio da monopolização, buscou legitimar a violência física, sendo esta utilizada como procedimentos de gestão. Conforme Minayo (2008), o principal aspecto para o surgimento destas corporações policiais esta relacionado à concepção de “segurança pública”, compreendida como prestação de serviço fundamental a ser garantida pelo Estado, ao promover a manutenção dos direitos e legitimação da autoridade e permitir a ação do controle diante dos conflitos sociais pautada na construção de uma instituição “fundada em princípios de legalidade e de consentimento social representaram desafio de construção do estado de direito” (p. 43), ou seja, a polícia se configura numa instituição necessária para o funcionamento e conservação das cidades-estado.

Monet (2006, p. 16) acrescenta que a polícia consiste em homens organizados em administração pública, além disto, afirma

O termo “polícia” remete a um tipo particular de organização burocrática, que se inspira ao mesmo tempo na pirâmide das organizações militares e no recorte das administrações públicas. Hierarquia e disciplina parecem as palavras chave desse universo cujas engrenagens se espera ver funcionar de modo azeitado e cujos agentes devem “marchar como um só homem” sob a ordem de seus chefes .. atravessados por conflitos de poder internos e rivalidades crônicas... essa administração não é como as outras... os policiais tem um estatuto diferente dos outros funcionários. O uniforme e a arma assinalam, de resto, sua pertença a um mundo a parte: aqueles que em que as interações com os administradores são ostensivamente colocados sob o signo de uma relação de autoridade.

Neste sentido, Bobbio (1998, p. 944) define a polícia como uma

configuração do Estado que se concretiza numa instituição de administração positiva e visa a por em ação as limitações que a lei impõe a liberdade dos indivíduos e dos grupos para salvaguardar e manutenção da ordem pública, em suas várias manifestações; da segurança das pessoas á segurança da propriedade, da tranqüilidade dos agregados humanos à proteção de qualquer outro bem tutelado com disposições penais.

Entende-se que a manutenção da ordem pública era garantida pela repressão de manifestações contrárias às relações político-econômicas, já a segurança pública assegurava o “bom” convívio social entre as pessoas garantida pela seguridade dos bens e integridade da população. Portanto, cabia à instituição policial a função de civilizar as insatisfações públicas, ou seja, dar um refreamento ao que está fora da ordem e, guiados pela noção de regular a vida publica, faziam uso da força e atuavam de forma repressiva quando fossem necessárias intervenções mais truculentas a fim de manter e garantir a ordem pública.

A polícia militar do Brasil, no tempo da ditadura militar, define Souza (2009), serviu de inspiração, pelas suas ações de contenção e manutenção da ordem, guiando o julgamento das práticas do Estado dirigidas à sociedade brasileira, representado pelos servidores públicos, em especial, aqueles que efetivam a segurança pública e defendem a ordem social, como a polícia militar. Isto porque, os atos praticados em nome da legitimação do Estado militar, formalizados através dos Atos Institucionais, tornaram as ações da polícia militar avessas àquelas instituídas pelos direitos humanos.

Para Bengochea *et al* (2004), a redemocratização do Brasil, que começou a acontecer na década de 1980, trouxe consigo um processo de transformações nas instituições públicas, em particular, nas corporações policiais, como resposta às pressões da sociedade brasileira que demandava outras funções e relações do Estado com a sociedade, questionando qual era a real função pública e como que devia assumir diante do Estado Democrático de Direito (ANEXO). A Constituição Federal de 1988 inscreve a *missão* da Polícia Militar (artigo 144, capítulo III) - A segurança pública, dever do estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio através dos seguintes órgãos: §5: Às policias militares cabem a polícia ostensiva e a manutenção da ordem pública. Com relação *as competências* (artigo 144, incisos I a V) se estabelece: a) preservação da ordem pública; b) preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Estas competências devem ser exercidas: a) polícia ostensiva; b) caráter militar das ações vinculadas ao Exército brasileiro e como força auxiliar dele; c) de forma subordinada aos governadores.

Porém, afirma Minayo (2008, p. 56) que, mesmo depois da abertura da democratização, persistiram e ainda persiste na corporação militar a “cultura autoritária, o fechamento institucional para a sociedade e a falta de clareza no desempenho profissional”. Apesar das tentativas de reformas estruturais visando melhorias nas condições de trabalho e promoções de carreira por méritos, a corporação se depara com a insuficiência na formação dos policiais e nas ações contra a criminalidade (SOUZA, 2009; MOREIRA NETO, 2009).

Ainda conforme esses autores, o descompasso entre as mudanças sociais e políticas e a prática policial produz uma crise nas polícias brasileiras, que não é uma crise de dentro da corporação para fora, mas sim o inverso, da relação sociedade-Estado, em consequência da falta de sintonia entre o avanço social e a prática policial, ampliada pela ausência de um processo que faça funcionar um sistema de segurança pública para a realidade brasileira.

A presença de ações violentas pelos policiais tem sido recorrente e, paralelo a isto, se verifica a relação de desconfiança da população em relação à instituição Policial. Na concepção de Wacquant (1995, p. 5), essa violência inscreve-se no controle dos miseráveis pela força, “tradição oriunda da escravidão e dos conflitos agrários, que se viu fortalecida por duas décadas de ditadura militar, quando a luta contra a subversão interna se disfarçou em repressão aos delinquentes”. Algumas iniciativas são desenvolvidas para mudar a imagem da instituição com a inserção das chamadas “polícia cidadã” e “polícia comunitária”. Neste sentido, é preciso sinalizar que, com o processo de redemocratização brasileira na década de 1980, tem sido constante a discussão sobre a segurança pública no que se refere às práticas dos órgãos policiais, especificamente no que concerne aos direitos e garantias individuais, conforme a Constituição Federal de 1988. A proposta de uma “polícia cidadã” – como no Canadá, Japão, Estados Unidos, Inglaterra – requer a implantação de condições necessárias e de diálogos ampliados para a manutenção da ordem e controle da criminalidade. Neves (2007) analisa os dilemas desta proposta comunitária, de “polícia cidadã”, pois, além de ocupar lugar de marginalização na corporação, ainda se depara com a limitação dos recursos investidos nesta ação e apresenta oscilação entre a privatização do espaço social e a lógica participativa, tendo como função geral se constituir em um recurso mediático para melhorar a imagem da polícia.

Na verdade, há uma reação da sociedade brasileira que indica a necessária mudança no modelo atual, em que a justiça é morosa, o sistema prisional é desumano e inócuo e a polícia atual é enfraquecida, fracionada, autoritária, afastada das comunidades, despreparada e obsoleta na sua estrutura, uma vez que não consegue responder às exigências impostas pelo contexto social atual. Muniz (2001) também destaca esta reação da sociedade quanto à discrepância dos policiais em “servir e proteger”, solicitando uma análise que vai além do mau desempenho do policial.

Nos estudos desenvolvidos por Holloway (1997), destaca-se o sentimento de aversão que a maioria da população brasileira tem em relação à atuação da polícia. Esse fenômeno tem reflexos no processo de recrutamento havendo grande resistência das classes mais escolarizadas, a ingressarem nesta corporação, devido à não aceitação das atividades policiais e, sobretudo, pela baixa remuneração salarial.

De acordo com Minayo (2008) “os agentes encarregados do controle social eram recrutados nas mesmas camadas sociais que deveriam controlar, não sendo esta, uma questão



exclusiva do Brasil”, portanto, identificamos que as forças policiais tem origem popular caracterizando-se em uma problemática nas instituições policiais do mundo inteiro. A autora ressalta a proximidade dos agentes da segurança com as pessoas de sua própria classe, o que exigiu das corporações estratégias para minimizar a solidariedade “natural” existentes entre eles.

Conforme Bitnner (2003), o trabalho do policial, de antemão, era entendido como uma atividade de nível relativamente baixo, tanto por aqueles que realizavam o processo de recrutamento quanto os agentes que eram recrutados, para os últimos, apresentava-se como uma proposta de trabalho semi-qualificado, que deveria ser realizado por aqueles que teriam que se adequar e obedecer as ordenações rígidas, portanto, acomodados a esta subordinação. Desta forma compreende-se, a partir das considerações de Bitnner (2003, p.15) que, o que se exigia dos recrutas eram

“as virtudes másculas” da honestidade, lealdade, agressividade e a coragem visceral. Considerava-se também que os recrutas da policia deveriam se mostrar dispostos a seguir, sem atitudes criticas, todas as ordens recebidas e quaisquer regulamentos. Naturalmente, deveriam ser alfabetizados o suficiente para ler instruções e para escrever relatórios curtos. Mas era dado como certo que o trabalho policial não era para pessoas cujas aspirações intelectuais fossem além deste nível [...] Este aspecto disciplinar do trabalho policial tinha como compensação a nobreza do serviço, a oportunidade de contribuir para o melhoramento da vida, e por fim, mas não menos importante, a promessa de aventura.

Reportando-se especificamente à atividade do policial militar, Fraga (2006) pontua que se trata de um trabalhador que executa um processo de trabalho peculiar. Poncioni (2003, p. 60) ressalta que este se caracteriza como uma profissão na medida em que a atividade policial:

é exercida por um grupo social específico, que compartilha um sentimento de pertencimento e identificação com sua atividade, partilhando idéias, valores e crenças comuns baseados numa concepção do que é ser policial. Considera-se, ainda, a policia como uma “profissão” pelos conhecimentos produzidos por este grupo ocupacional sobre o trabalho policial – o conjunto de atividades atribuídas pelo Estado à organização policial para a aplicação da lei e a manutenção da ordem pública –, como também os meios utilizados por este grupo ocupacional para validar o trabalho da policia como “profissão”.

Nessa perspectiva, Cônsul (2005, p. 198) afirma que a policia se configura como uma profissão que se apresenta pela percepção, “pelas expectativas e pela retórica que os policiais militares utilizam para legitimar, entre o eu e o outro, nós e eles, o atributo de ‘profissão policial’ sob os auspícios das atividades que desenvolvem no seu cotidiano laboral”.

Cruz (2009, p. 123) afirma que os aspectos como: a estrutura reprodutiva, o trabalho, a cultura e as práticas são reconhecidas como elementos presentes na formação do indivíduo enquanto pertencente a um grupo, no qual “se define e é definido pelos laços de solidariedade, sem, entretanto, mudar as diferenças individuais”.

Nos estudos sobre o papel do trabalho nas sociedades contemporâneas, Offe (1989) faz menção à existência de uma classe trabalhadora que está implicada pela dependência da venda da força de trabalho para sobreviver. Antunes (1999), ao utilizar a expressão *classe-que-vive-do-trabalho*, pretende dar contemporaneidade e amplitude ao ser social que trabalha, a classe trabalhadora, hoje, apreender sua efetividade, sua processualidade e concretude.

Fraga (2006) desenvolve esta perspectiva, quando considera a polícia como profissão, como uma especialização na divisão sociotécnica do trabalho, portanto, vê no policial um sujeito que desenvolve um processo de trabalho. A autora ressalta ainda que a atividade de trabalho do policial militar se expressa pela produção do valor de uso e valor de troca na sociedade, ou seja, quanto ao *uso* refere-se ao serviço de segurança pública oferecida à sociedade e a *troca* refere-se ao preço pago pelo seu empregador, o Estado, pelo seu serviço. Desse modo, entendemos que o policial militar é um trabalhador que pode ser incluído na *classe – que – vive – do – trabalho*.

Todavia, não podemos esquecer que a banalização do trabalhador dentro do universo de trabalho tem como um dos impulsionadores a tecnicidade do mundo moderno que, aos poucos, necessita de um trabalhador com muitas habilidades, que saiba lidar com uma nova representação de mundo (SATO, 2001).

Além destas considerações, observam-se ainda as pressões no trabalho e as relações com o contexto do espaço urbano e a criminalidade/violência. Outro aspecto importante no trabalho do policial é, muitas vezes, o não reconhecimento da sua importância sociedade, o que acaba por gerar sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade nos profissionais. Estas pressões estão relacionadas tanto a estrutura da organização de trabalho como sua relação com o ambiente externo, o espaço urbano/social.

Neste sentido, descrever o espaço urbano remete-nos a incluir uma série de fatores e acontecimentos inseridos no cotidiano das cidades, cotidiano este que se insere no discurso da modernidade, da metrópole, do avanço tecnológico, da mídia, de novos hábitos, costumes e consumos, trazendo desenvolvimentos no plano socioeconômico, porém, acompanhado de desastrosas consequências, tais como: desaceleração do crescimento social de fato, problemas

ambientais, déficit nos serviços de atenção a saúde, moradia emprego, desenvolvimento humano e, conseqüente abertura de espaços para o aumento da criminalidade e violência urbanas. Portanto, ressalta-se a importância de entender as imagens que os grupos formam sobre si e seu trabalho no seu bem-estar e na violência.

### **1.1 Policial Militar e Criminalidade: risco e violência**

Ao analisarmos os aspectos referentes ao trabalho do policial militar, faz-se pertinente a discussão sobre a criminalidade e violência, visto que a rotina laboral destes agentes da segurança pública é permeada, na maioria das vezes, por situações que emergem do contexto das “ruas” por relações de alta periculosidade e conflitiva, enfrentamentos de crise com demarcações de território e negociações com descompassos de interesses que culminam em desgastes e risco à vida.

Quanto ao aspecto da percepção do risco, chama atenção os trabalhos desenvolvidos por Minayo, Souza e Constantino (2007), ao ressaltarem que, dentre as categorias profissionais, os policiais, enquanto servidores públicos, constituem um coletivo de trabalho para quem “o *risco* não é mero acidente, mas desempenha papel estruturante das condições laborais, ambientais e relacionais”(p.2678).

Na contramão destes estudos, os dados levantados sobre “mortalidade, morbidade, percepção de risco e vitimização” ainda são insuficientes, principalmente quando direcionados a relacionar com a saúde do trabalhador, sendo privilegiados os estudos que contemplam a investigação das condições de trabalho e riscos ao setor industrial, apresentando uma lacuna no setor de serviços e, especificamente, na atividade do policial militar.

Além destas considerações sobre as pressões no trabalho e as relações com o contexto do espaço urbano e a criminalidade/violência, outro aspecto importante no trabalho do policial é o não reconhecimento da sociedade, o que acaba por gerar sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade nos profissionais. Alguns autores (MACIEL, 2009; MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO, 2007; PORTO 2004) identificaram que a insatisfação dos próprios policiais se evidenciam através das greves e comportamentos violentos.

Por outro lado, a história da polícia no Brasil é permeada pelo histórico de violências e torturas, ou seja, do uso da força como forma de manter a ordem e o controle da segurança do Estado, frente às demandas de criminalidade que se alastraram pelo país. Remetendo-nos as considerações de Chauí (1985, p. 6), ao enfatizar que esta situação se agravou de forma “aterradora” quando o uso de instrumentos aplicados no período da ditadura, foram estendidos para o tratamento diário da população trabalhadora que impera uma “ideologia a qual a miséria é causa de violência, as classes ditas “desfavorecidas sendo consideradas potencialmente violentas e criminosas”.

Em seguida nos debruçaremos sobre o debate que ressalte da problemática da violência e criminalidade contextualizadas no cenário brasileiro e vinculadas ao aspecto da violência no contexto de trabalho do policial militar.

## **1.2 Violência e Criminalidade no Brasil**

Primeiramente, faz-se oportuno pontuar algumas considerações pautadas nas reflexões de Zaluar (1999), sobre o contexto em que se delineou o entendimento da criminalidade e violência no Brasil. Esta discussão é posta em pauta a partir das concepções dos diferentes segmentos sociais. Como ponto de partida, destacamos as mudanças políticas, econômicas, sociais e políticas e o papel que os intelectuais “das universidades” tiveram na discussão desta temática, pois estas mudanças eram vivenciadas conforme o lugar que estes ocupavam, seja nos centros universitários, seja nos movimentos sociais, seja partidos políticos.

Conforme Zaluar (1999), a articulação recentemente entre os dois campos, intelectual e o político, demarcaram um impacto nos estudos sobre a violência e criminalidade no Brasil. Assim, a autora apresenta um levantamento de estudos e temáticas que se configuraram na agenda das investigações acerca da violência no país, guiados pelos interesses dos grupos sociais. Dentre os aspectos pontuados ressaltamos um dado bastante pertinente, os estudos dos anos 80 foram permeados pela dicotomia inicial ao qual o tema e as terminologias insistem até os dias atuais. E esta dicotomia demarcava as posições políticas dos estudiosos da área:

Os que denunciavam a miséria, a perda do poder de compra do salário, a exploração, a ausência de investimentos na educação e na saúde para o aumento da violência, que já começava a preocupar o governo federal, postavam-se na esquerda do espectro político ou no que foi durante muitos anos chamado de “a esquerda penal”, enquanto os que insistiam em analisar a questão institucional, inclusive as práticas policiais de violência contra os pobres e a eficiência da polícia em proteger a vida e

a propriedade do cidadão, em termos de política pública para todos, eram considerados “de direita” (ZALUAR, 1999).

Outro aspecto levantado pela autora refere-se à disputa entre os cientistas sociais e a demarcação das fronteiras com as disciplinas das ciências sociais, considerados de grande pertinência para o entendimento deste debate: de um lado, buscava-se entender, através dos dados estatísticos oficiais e indicadores sociais, a configuração dos crimes e, assim, estabelecer políticas públicas dissuasória e, do outro lado, baseados em apanhados qualitativos, buscava-se empenhar nas práticas cotidianas dos policiais e as condições de vida das áreas onde viviam aqueles considerados vulneráveis a delinquência.

Portanto, entendemos que a violência<sup>1</sup> se apresenta como um problema que deve ser estudado e analisado à luz do contexto social ao qual foi produzida. Vale considerar que a violência “quando analisada nas suas expressões concretas permite ser assumida como objeto de reflexão e superação”. Para tanto, é importante ressaltar que aspectos como aumento da população, principalmente nas áreas urbanas, culminaram na aceleração do processo de expansão das cidades, mas o mesmo não ocorreu quanto ao atendimento das necessidades em termos de “serviços públicos de qualidade de vida, moradia e emprego”, por outro lado, demarcou a ruptura nos modos de vida urbanos.

Desta forma, compreendemos que os tempos de outrora já não são demarcados como os tempos atuais, a aceleração do tão almejado desenvolvimento arrasta tudo e todos que estão pela frente, conforme Pais (2010 citando TOMLINSON, 2007) vivemos o hoje sob o efeito da pressão da *imediateidade*, aspecto referente a cultura da instantaneidade, proximidade e comunicabilidade tecnológica, ou seja, “*tudo deve estar a mãos ou ser entregue na hora, e a marca do rigor é chegar em cima da hora, tudo deve acontecer “muito rapidamente”*” (p. 138).

Tal aspecto pode ser configurado no “corre-corre” cotidiano no modo de vida urbano, como descreve José Machado Pais (2010), ao sinalizar a passagem do paradigma da lentidão para o do encontro<sup>2</sup>, ao verificar os contratempos presentes no cotidiano da vida urbana,

<sup>1</sup> Para definições de violência ver Chauí, 1985; Zaluar (1999; MINAYO; SOUZA, 1999, p.9)

<sup>2</sup> O paradigma da *lentidão* deu lugar ao do *encontro* – sagazmente identificado por E. A. Poe (1986 [1840]), quando se deu conta de que, entre a multidão, os transeuntes rasgavam caminho à custa da cotovelada e do inevitável empurrão. *Encontro* é muito mais e menos do que *encontro*. Na etimologia da palavra *encontro* descobrimos a ideia de encontrar, do latim *incontra* que remete para a descoberta mas também para o choque, *ir contra alguém*. O encontro retrata este sentido do *ir contra* ou *em contra*. Nomeadamente, do que se olha com desconfiança. Assim, compreende-se o comportamento de reserva do transeunte, temendo a invasão do seu espaço de intimidade por intrusos desconhecidos. Daí, também, a cortesia aparecer – quando aparece – como máscara de uma indiferença que Goffman (1974: 80-81) identificava como «desatenção cortês».

ressalta as palavras de Lefebvre (1980) ao afirma que na circulação urbana “os homens e as coisas acumulam-se, misturam-se sem se encontrarem”. Conforme Pais (2010), pode-se entender que as cidades<sup>3</sup> são “criativas, festeiras, lúdicas, pulsam arte, fomentam cultura, irradiam sociabilidades, são palco de ação políticas e afirmação da cidadania”, porém ressalta que mesmo no cotidiano a rotina é permeada pelas rupturas.

Estas rupturas podem se apresentar nos espaços urbanos<sup>4</sup> como um lugar que representa o perigo, a insegurança mediante o aumento da vulnerabilidade a violência e a criminalidade. A crescente disseminação dos quadros de violência é considerada uma verdadeira tragédia, embora se reconheça o alarde da mídia em focalizar “casos que envolvam as camadas socialmente privilegiadas, estamos longe de negar que a violência alcança patamares insuportáveis” (SOARES; GUINDANI, 2007, p.7), portanto, esta expressividade não deve passar por despercebida ou ser menosprezada.

Conforme Gomes (2005, p. 4) a criminalidade pode ser entendida como:

multiforme, crescente e paulatinamente encontra novas formas de infiltrar na estrutura social através de muitas oportunidades existentes no espaço urbano, fracionado entre espaços ocupados de forma irregular – invasões- e os espaços murados – os condomínios, formas que caracterizam territórios separados e ao mesmo tempo pertencentes ao mesmo espaço urbano. Viver em condomínios, murados e vigiados, não garante a segurança e em alguns casos cria as condições similares às da favela para a existência do crime: o território excluído da cidade – um pela pobreza e o outro pela riqueza. Um favorece o crime pela fragilidade da cidadania, o outro pela soberba (intencional ou não) do poder econômico que permite viver à parte da cidade, fragilizando o poder da sociedade ao abster-se de participar.

Neste sentido, ressaltamos que o desenvolvimento da criminalidade se apresenta em um quadro geral e global, de formas e causas diferenciadas conforme as especificidades de suas localidades, dados demonstram que nos últimos anos na América Latina tem aumentando

---

<sup>3</sup> Pais (2010) ressalta que, para Lefebvre (1980), na circulação urbana «os homens e as coisas acumulam-se, misturam-se sem se encontrarem». E acrescentava: «A quotidianidade é hoje em grande medida o ruído dos motores».

<sup>4</sup> Leite (2007, p. 287): “Os limites e diferenças entre um *espaço urbano* e um *espaço público* podem contribuir para que seja compreendida a dupla inserção conceitual entre espaço e sociabilidade pública, entendendo aqui essa sociabilidade de modo amplo, como práticas interativas – conflitivas ou não- que ocorrem na vida cotidiana pública... uma noção de *espaço público* que não inclua práticas interativas entre os agentes envolvidos na construção social do seu espaço seria apenas uma noção que se estaria referindo a um espaço urbano. Inversamente, uma noção que prescindia de uma referência espacial para essas ações interativas pode ser entendida como uma esfera pública. Quando, portanto, há uma convergência entre as categorias *espaço* e *ação*, podemos entender que se tem um espaço público, formado da intersecção entre espaço urbano e a esfera pública, construtos dos quais retira, respectivamente, as categorias que lhe são constitutivas: *espaço* e *ação*. Essa intersecção não resulta de um mero somatório de categorias distintas, mas deve ser compreendida como resultante da convergência prática entre o exercício de uma sociabilidade pública e os espaços que por ela são construídos, nunca dados *a priori*.”

de forma expressiva e com diferentes formas de crime, tendo como maior incidência aqueles cometidos diretamente com as pessoas, tais como: tentativas de homicídios – homicídios, agressões, lesões corporais com uso de armas de fogo e de armas brancas, tráfico de drogas, prostituição, seqüestro, entre outros (WEYLAND, 2003).

Conforme Souza (2003), o aumento expressivo da violência urbana no Brasil concentrou-se no período dos anos 1980-1990, havendo, neste mesmo período, “processo de redemocratização e exaltação da Constituição federal de 1998”, a Carta Magna decreta sobre a defesa e “garantia aos direitos fundamentais quanto o direito á vida, integridade física e a liberdade”.

As críticas são severas quanto à dissonância na atuação das instituições que promove a justiça e a segurança pública, com papéis contraditórios e frequentemente insuficientes e negativos, pois o alastramento da cultura do medo no cenário Brasileiro apenas desloca a hierarquia das prioridades e não amplia a dimensão dos problemas (SOARES; GUINDANI, 2007).

Por conseguinte, temos como consequência da ação criminosa a exacerbação da violência<sup>5</sup> que se apresenta como uma constante no cotidiano urbano das cidades. Deste modo, vale ressaltar as características da criminalidade apresentadas no Seminário Nacional sobre Segurança Pública em 2001:

*Quanto ao meio utilizado:* a maior parte dos homicídios é cometida com armas de fogo; *gênero:* o homicídio é um fenômeno especialmente masculino; *faixa etária:* se comparada com acidentes e outros tipos de morte por causas extremas, as taxas de homicídio crescem significativamente a partir dos 15 anos e diminuem depois dos 30 anos; *habitat:* o homicídio é um fenômeno tipicamente urbano, ou seja, municípios com maior índice de urbanização tendem a apresentar maiores taxas de homicídio; *renda:* o problema afeta, fundamentalmente, a população de baixa renda, ao contrário de outros tipos de violência, como a ocorrência de roubos e furtos, cuja probabilidade é maior em áreas de melhor nível socioeconômico, não há efeito agregado significativo na comparação do impacto do desemprego em geral sobre a violência; a maioria dos homicídios está relacionado ao crime organizado, mas há uma boa parcela vinculada a fatores como vingança e bebida;

---

<sup>5</sup> Conforme Pais (2010), Simmel fala da *racionalidade* como um «preservativo da vida subjetiva frente à violência da grande cidade». O problema é que, devido a essa mesma violência, o preservativo nem sempre é eficaz, correndo risco de rompimento. A racionalidade nem sempre é capaz de contrariar a força do imprevisto.

*Localização:* a violência urbana é concentrada espacial e socialmente, mas a favela, por si só, não é fator determinante da violência ou do homicídio; as favelas mais violentas são aquelas em que o Poder Público mostra-se mais ausente, em que a infraestrutura urbana, equipamentos ou serviços públicos praticamente não existem ou são de má qualidade; a condição de habitabilidade das moradias é muito ruim, o desenho urbano é desorganizado, sem distinção nítida entre espaços públicos e privados e sem marcos referenciais claros, de tal forma que fica prejudicada a orientação das pessoas no local; *o grau de escolaridade dos moradores é menor e a taxa de analfabetismo maior;* a taxa de ocupação no mercado informal é alta; *ao contrário dos homicídios os crimes* contra o patrimônio concentram-se em regiões mais ricas ou no centro da cidade, com forte concentração temporal dos delitos, uma vez que a maioria ocorre à noite ou nos finais de semana, períodos em que o policiamento é relaxado. Junto a isto, a insatisfação, somada ao não reconhecimento do trabalho policial, resulta na queda da autoestima dos policiais, o que influencia na motivação e no comprometimento dos mesmos, propiciando, talvez, maior vulnerabilidade aos riscos no trabalho.

Em complemento a estas características da criminalidade, apresentamos os dados gerais dos crimes intencionais, verificados por Soares e Guindani (2007, p.7):

*Quantitativo:* cerca de 45 mil pessoas morrem, todos os anos, vítimas de crimes intencionais –ou dolosos, na linguagem do direito penal.; *uso de armas de fogo* – praticados em quase 80% desses crimes (excluem-se, deste cálculo, as dezenas de milhares de vítimas de acidentes automobilísticos, que constituem outra fonte importante das mortes por causas externas, também elas integrantes do vasto painel da violência nacional), verifica-se que há 27 vítimas de crimes letais intencionais por 100 mil habitantes; *quanto ao gênero* – contemplando-se exclusivamente o universo masculino, o número dobra: são aproximadamente 50 vítimas por 100 mil homens brasileiros;

*Faixa etária 15 a 25 anos* – analisando ainda com maior cautela concluímos que o indicador, novamente, dobra: são cerca de 100 vítimas por 100 mil jovens do sexo masculino, na faixa etária referida; *divisão geográfica* – esse número pode, mais uma vez, dobrar em algumas favelas cariocas e em determinados bairros periféricos de Recife, Vitória e São Paulo.

Entendemos que a criminalidade vai além deste cenário, sendo pontuada como maior problemática, conforme ressaltado por Soares e Guindani (2007), Zaluar (1999) e Souza



(2003), a crescente disseminação do tráfico de armas e drogas, mais articulada ao crime organizado nas regiões metropolitanas do Brasil, desta forma compreendemos que

Em todos os maiores estados brasileiros, mesmo havendo uma combinação de matrizes criminais, articulando e alimentando dinâmicas diversas, tem se destacado o tráfico de armas e drogas, que cada vez mais se sobrepõe às outras modalidades criminosas, as subordina ou a elas se associa, fortalecendo-as e delas se beneficiando. Há fortes indícios de que a matriz mais perigosa e insidiosa, que cresce mais velozmente, instalando-se nas favelas, vilas e periferias urbanas, e adotando o domínio territorial e a ameaça a comunidades como padrão, a matriz mais apta a recrutar jovens vulneráveis e a se reproduzir, estimulada pela crise social e pela fragilidade da auto-estima, é o tráfico. Esta matriz da criminalidade tem assumido uma característica peculiar, ao infiltrar-se e disseminar-se como estilo cultural e meio econômico de vida, com seu mercado próprio e promissor.

Os estudos de Souza (2003) também corroboram as considerações dos autores acima citados, reforçando o entendimento da criminalidade respaldada tanto no aumento expressivo das taxas de crimes violentos, sobretudo com o uso de armas de fogo, assim como a constatação de que as capitais e as regiões metropolitanas contribuíram mais para esse aumento, tendo isto refletido, na maioria das vezes, na crescente presença do tráfico de drogas e do crime organizado, a vitimar de forma trágica os jovens moradores das imensas periferias urbanas do país.

Acrescentando-se a isto, destacamos, ainda, os crimes do Estado, especificamente relacionados à violência policial que vitimou nos últimos 15 anos, principalmente “jovens negros e pobres moradores das favelas e periferias”. Assim, complementamos a compreensão de Souza (2003), respaldado nas afirmações de Mesquita Neto (2001) e Pinheiro (1998) sobre esta violência: as violações sistemáticas de direitos, por criminosos ou por agentes do poder público, solapam a sociabilidade democrática e prejudicam a expansão das conquistas da sociedade civil. As soluções violentas de conflitos tornaram-se moeda corrente e houve considerável aumento das tensões nas relações interpessoais (p. 2).

Desta forma, o mundo do trabalho torna-se, de forma rápida, um complexo assustador e, o que poderia auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado, mantém o controle do capital, da ferramenta diária que movimenta a escolha de prioridades e avassala o homem em todos os seus aspectos. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alçados a postos de poder e de liderança que reproduzem o capital virtual e outro grupo, ou seja, a grande maioria do planeta é jogada como a escória, sem que a possibilidade de um emprego possa mudar sua vida e promover uma qualidade de vida (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

No caso dos policiais militares, esta mudança tem afetado diretamente seu trabalho, uma vez que as situações de violência e criminalidade estão presentes em seu cotidiano tanto de trabalho como externo ao ambiente de trabalho. Estes aspectos têm despertado interesse de alguns grupos de pesquisadores para o entendimento destas relações entre violência e o trabalho do policial militar.

## CAPITULO 2

### 2 SAÚDE E TRABALHO

No capítulo passado vimos a contextualização do trabalho do policial militar, e especificamente, para as peculiaridades que envolve sua atividade laboral. Identificamos um cenário que aponta para contradições quanto a função de servir e proteger, outro aspecto, refere-se as pressões no trabalho e a relação com o contexto da violência no espaço urbano, associadas, a ausência de reconhecimento da sociedade, tendo como consequências sentimentos de frustração, inutilidade e improdutividade, o que pode acarretar interferências na saúde destes profissionais.

Neste capítulo abordaremos sobre a relação da saúde e trabalho, primeiramente foram sinalizadas as mudanças ocorridas no formato de estruturação do trabalho na atualidade. Em seguida para entendimento da saúde no trabalho, discorreremos sobre os conteúdos referentes a qualidade de vida no trabalho e desgaste e esgotamento no trabalho.

No cenário atual, o processo de globalização pode apresentar prejuízos na produtividade do trabalhador relacionado à sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, à precarização das condições de trabalho. Neste sentido, compreende-se que as pessoas, as condições e as organizações de trabalho não podem mais ser estudadas isoladamente, já que tanto o homem quanto o ambiente constituem-se elementos indissociáveis. Dejours e Abdoucheli (1994, p. 126) entendem por *organização do trabalho*, “por um lado, a divisão do trabalho: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência, enfim, o modo operatório prescrito; por outro lado a divisão de homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle, etc”. As *condições de trabalho* referem-se às pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho, resultando em desgaste, tendo como alvo principal os trabalhadores.

Embora as pressões do trabalho possam trazer prejuízos aos trabalhadores, por outro lado, Giddens (2005, p. 306) sinaliza que, este mesmo trabalho, representa um elemento estruturador no aspecto psicológico como no âmbito social, ao apresentar certas características relevantes:

- *Dinheiro* – Um ordenado ou salário é o principal recurso do qual muitas pessoas dependem para satisfazer suas necessidades. Sem uma renda, multiplicam-se as ansiedades em relação ao modo de lidar com o dia-a-dia.

- *Nível de atividade* – O trabalho, em geral, proporciona uma base para a aquisição e o exercício das aptidões e das habilidades. Mesmo nos casos em que o trabalho consiste em uma rotina, ele oferece um ambiente estruturado no qual as energias do indivíduo podem ser absorvidas. Sem ele, é possível que se reduza a oportunidade de exercer tais aptidões e capacidades.

- *Variedade* – O trabalho proporciona um acesso a contextos que contrastam com o meio doméstico. No ambiente de trabalho, mesmo quando as tarefas são relativamente monótonas, as pessoas podem acabar gostando de executá-las por serem diferentes dos afazeres domésticos.

- *Estrutura temporal* – Para quem tem um emprego regular, o dia normalmente se organiza em torno do ritmo do trabalho. Embora este aspecto às vezes possa parecer opressivo, ele oferece um senso de direção nas atividades diárias. Aqueles que não têm um emprego geralmente acham que o tédio é um grande problema e desenvolvem um senso de apatia com relação ao tempo.

- *Contatos sociais* – O ambiente de trabalho, muitas vezes, proporciona amizades e oportunidades de participação em atividades comuns com as outras pessoas. Fora do cenário profissional, é provável que se restrinja o círculo de possibilidades em termos de fazer amigos e conhecer pessoas.

- *Identidade pessoal* – Normalmente, valoriza-se o trabalho pela sensação de identidade social estável que ele oferece. No caso dos homens, em particular, a autoestima está, em geral, estritamente relacionada à sua contribuição econômica para o sustento do lar.

Já para Castells (2008), a configuração do trabalho atual, ou seja, no formato da acumulação flexível, afetou a condição salarial: “o desemprego em massa e a instabilidade das situações de trabalho, a inadequação dos sistemas clássicos de proteção para dar cobertura a essas condições, o futuro é marcado pelo selo do aleatório” (CASTELLS, 2008, p. 21). Hirata (1998) enfatiza que a transformação paradoxal do trabalho no contexto da reestruturação produtiva apresenta uma dupla transformação no trabalho, no conteúdo do trabalho e nas formas de emprego, portanto, ocorre, de um lado, a estabilização (implicação do sujeito, iniciativa, autonomia, etc.) e, do outro, a instabilização (precarização dos laços

empregatícios, aumento do desemprego prolongado, emprego precário, flexibilização da mão de obra).

Conforme estes autores, a instabilização é consequência de um novo modelo produtivo – especialização flexível e tecnologia resultando no amplo movimento de precarização – ocorrendo, portanto, o aumento da intensificação do trabalho como também maior dependência dos colegas e hierarquia. Estas considerações contradizem a expectativa que, na era da flexibilização, corresponderia a uma maior autonomia, maior iniciativa de organização e maior enriquecimento do conteúdo do trabalho.

Para maior esclarecimento, faz-se necessário explicitar o que se entende por flexibilização e precarização neste cenário do trabalho atual. No que se refere à flexibilização do trabalho, apoiamo-nos nas considerações de Vasapollo (2006, p. 45-6), ao assinalar que:

liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuam; liberdade da empresa em reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite; faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho [...]; possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas; possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário [...] diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa.

Quanto à precarização, corroboramos com o pensamento de Galeazzi (2006, p. 203), ao pontuar que trabalho precário “contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade”.

Reforçando a concepção, do autor acima citado, Padilha (2010, p. 550) acrescenta que o trabalho precário é entendido como

um conjunto de fatores – os quais podem ou não estar combinados – que caracterizam a atividade laboral de inúmeros trabalhadores. Os principais fatores são: a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; c) terceirização e quarteirização (‘terceirização em cascata’); d) intensificação do trabalho; e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g) rebaixamento dos níveis salariais; h) aumento de instabilidade no emprego; i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; j) feminização da mão-de-obra; e k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários).

Ao iniciar seu texto, Sennett (2009) ressalta a noção de entendimento sobre flexibilidade. Para tanto, remete ao fato de que o sentido da flexibilidade surge a partir da

observação de que embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre se voltavam a posição normal. “Flexibilidade” designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma.

Desta forma, o autor acrescenta que, em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas. A repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertam.

Decorrente deste cenário de precarização, Santana e Ramalho (2010) remetem para a questão mais específica do Brasil, salientando que a reestruturação produtiva também atingiu empresas brasileiras, contudo, pontuam, especificamente, o corte nos custos empresariais, tendo como consequências a eliminação de postos de trabalho, além da perda na qualidade do emprego e das relações de trabalho.

De fato, o aumento da precarização tem sido alvo de várias críticas e apontado por autores como Giddens (2005), Hirata (1998), Pochmann (2001), que alertam para o problema dos que não possuem trabalho e ainda há a preocupação visível nos que o possuem: isto através de formas incertas de reprodução do trabalhador.

Para tanto, Giddens (2005) cita, dentre os “efeitos nefastos da precarização do trabalho”, fundamentalmente três aspectos gerais: temor constante do desemprego; ampliação da carga de responsabilidade sobre o trabalhador; e a correlação entre a precarização e a fragilidade da saúde dos trabalhadores.

Diante esta precarização, nos deparamos com os dados citados por Araújo (2010, p. 577) quanto aos agravos à saúde do trabalhador no Brasil:

Não são divulgados os 160 milhões de novos casos, no mundo, de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, nem aos seis mil casos de morte diária, em consequência desses acidentes, em 2008 (Rede Brasil Atual, 2009). Nem saberemos que, no Brasil, em 2007, ocorreram 653 mil acidentes de trabalho, 27,5% a mais que em 2006. E que, deste total, 8.504 trabalhadores tornaram-se incapacitados permanentes, outros 2.804 morreram, em decorrência dos mesmos acidentes de trabalho (Ministério da Previdência Social, 2009). Note-se que tais números são subnotificados, pois se referem apenas aos acidentes e mortes oficialmente registrados. Destes números não constam os ocorridos nos setores público e informal, além daqueles para os quais o setor privado não emite a CAT (comunicação de acidente de trabalho) à Seguridade Social. Sabemos que muitas empresas terceirizam ou migram suas atividades de risco para a informalidade, a fim

de divulgarem o ‘zero acidente’, em seus ambientes de trabalho, a fim de se afirmarem como ‘socialmente responsáveis’. Sabemos também que muitos trabalhadores escondem seu adoecimento para não serem demitidos, o que ajuda a cronificar a subnotificação dos acidentes. É importante lembrar que o conceito de acidente de trabalho (AT) não remete só a eventos súbitos que lesam o trabalhador. A lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976, em seu art. 2º, considera como acidente do trabalho o evento que “ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (Brasil, 1976).

Com relação à questão da saúde dos trabalhadores, consideramos as reflexões de Dejours (1994), pautadas na teoria da Psicodinâmica do Trabalho definida como análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho. Esta teoria também nos auxiliou na análise dos aspectos da qualidade de vida no trabalho, englobando aspectos da saúde que envolve o acometimento de estresse ocupacional, desgaste e esgotamento do trabalho. Por outro lado, dialoga com as abordagens compreensivas, busca também compreender como as pessoas necessariamente, não adoecem mesmo expostas a situações desfavoráveis.

Decerto, as pressões do trabalho apresentam perigo à saúde mental do trabalhador, mas Dejours e Abdoucheli (1994) ressaltam que entre as pressões do trabalho e o comprometimento da saúde interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender, sendo as reações de defesa fortemente singularizadas em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito.

Com o aprimoramento desses estudos, foi possível detectar que as pressões do trabalho eram decorrentes da organização deste, sendo esta potencialmente desestabilizadora para a saúde dos trabalhadores. Como coloca Dejours (1992), o trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental, quanto levar a desgastes/distúrbios que se expressarão pelo grupo de trabalhadores, apresentando uma característica do coletivo, ou se expressará individualmente, mas sem deixar de atentar para os aspectos psicossociais.

Uma das descobertas empíricas dos estudos desenvolvidos foi a existência de estratégias defensivas, específicas de cada grupo social, que são construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente - relacionadas, portanto, à natureza de cada organização do trabalho. Para Dejours e Abdoucheli (1994), os trabalhadores elaboram defesas individuais e coletivas, com o objetivo de lutar contra o sofrimento psíquico que o perigo, a periculosidade e a falta de sentido das tarefas ocasionam; mas esse sofrimento não é elaborado de imediato.

Ressalta-se, portanto, a diferença fundamental existente entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia de defesa coletiva. Enquanto no primeiro ocorre a interiorização da defesa, mesmo na ausência de outros, a estratégia de defesa coletiva só se sustenta por um consenso entre os demais sujeitos.

Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que, em alguns casos, as defesas coletivas consagram-se à luta contra o sofrimento engendrado pela organização do trabalho, conferindo ao sujeito uma estabilidade que ele será incapaz de garantir com a ajuda apenas de suas defesas singulares.

Buscou-se detectar como o sofrimento e os procedimentos defensivos são utilizados (COTTEREAU, 1988) ou explorados pela organização do trabalho. De fato, as defesas coletivas constituem uma modalidade de adaptação às pressões de uma organização do trabalho que fere aos trabalhadores. Estas pressões estão relacionadas tanto à estrutura da organização de trabalho como à sua relação com o ambiente externo, o espaço urbano/social.

Neste sentido, encontramos uma série de fatores e acontecimentos inseridos no cotidiano das cidades, cotidiano este que se insere no discurso da modernidade, da metrópole, do avanço tecnológico, da mídia, de novos hábitos, costumes e consumos, trazendo desenvolvimentos no plano sócio-econômico, porém acompanhado de desastrosas consequências como: problemas ambientais, déficit nos serviços de atenção a saúde, moradia e emprego, desenvolvimento humano e consequentemente abrem espaços para o aumento dos problemas de saúde comprometendo a qualidade de vida dos policiais e da população de maneira geral.



## 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A primeira década do século XXI fortaleceu o movimento em torno da temática da qualidade de vida, envolvendo todos os segmentos da sociedade em busca da garantia desse direito. No entanto, para muitos, seria difícil definir o que compõe uma vida qualitativamente vantajosa, tendo em vista que pessoas diferentes em contextos diversos podem apresentar estilos diversos do que seria qualidade de vida.

A noção de Qualidade de Vida – QV – é construída sobre a interferência de determinantes relacionados ao processo saúde-doença. Neste sentido, se inclui na sua concepção fatores econômicos e socioculturais, vinculados às experiências e valores individuais e da coletividade (SEIDL; ZAUMON, 2004).

No caso dos estudos, especificamente sobre Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, estes se iniciaram com Eric Trist, na década de 50, direcionados para a reorganização das tarefas com o propósito de diminuir as condições desfavoráveis do trabalho. Em pesquisas, desenvolvidas por Lacaz (2000) e Ayres (2000), a investigação da qualidade de vida no trabalho já engloba fatores como satisfação, motivação, saúde e os novos formatos de organizações. Na perspectiva de investigar o trabalhador de forma integral, consideram a importância em analisar o ambiente interno e externo à organização, portanto, são considerados os fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos

Quando o foco da qualidade de vida é direcionado a determinados profissionais, as questões que abarcam este tema se ampliam mais ainda, pois, de um lado, parece que a condição desse exercício profissional está diretamente vinculada à inexistência dos pressupostos da qualidade de vida. Neste campo, encontramos o policial militar em sua função de dar segurança e manter a ordem social, de modo que a sociedade mantenha sua qualidade de vida. Ao tomar para si a função social fiscalizar e punir as relações sociais de modo a garantir a qualidade da segurança pública, em determinados contextos sociais, os policiais militares conseguem salvaguardar uma condição de vida com qualidade, mas para além desta qualidade de vida, como este profissional constrói este fenômeno a partir das relações que ele estabelece com seu meio profissional e pessoal.

Então, o trabalho configura-se como o representante da força dos impulsos que o homem emprega para executá-lo, para poder ou não consumir o que foi por ele produzido, abrindo possibilidades de constituição de subjetividades, correspondentes a cada época

histórica, que tem, por domínio, uma forma de produção. O que se constata é que a qualidade de vida do trabalhador, especialmente dos que vivem no terceiro mundo, vem-se degradando dia após dia. (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Dejours (1992) acrescenta que o trabalho nem sempre propicia a independência profissional permeada pelo crescimento e reconhecimento laboral, ao contrário pode causar, na maioria das vezes, problemas de insatisfação, desinteresse, irritação e exaustão.

Pautada nestas considerações Benevides-Pereira (2002) ressalta que nos últimos anos, há uma maior atenção das organizações quanto à “significação e à repercussão do trabalho sobre o trabalhador, assim como, os efeitos desta relação na instituição”, já que

o desequilíbrio na saúde do profissional traz consequências na qualidade dos serviços prestados e no nível de produção. Os lucros também são afetados na medida em que os custos se incrementam em absenteísmo, auxílio-doença, reposição de funcionários, transferências, novas contratações e treinamento. Devido a estas e outras consequências, tem crescido a perspectiva de se investigar e se investir na qualidade de vida do trabalhador (p. 14).

Limongi-França (1995), Albuquerque e França (1997) ressaltam que os novos modos de vida das pessoas dentro e fora das organizações, demandam novos valores e qualidade de vida no trabalho, este último, conta com a contribuição de outras ciências para o estudo do desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho (QVT), pautados nas considerações de Vasconcelos (2001, p. 25 e 26) verificamos a diversidade deste estudo, mas sinalizamos apenas três áreas de interesse , para este estudo, proposto no seguinte resumo:

*Saúde:* busca pela preservação da integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle das doenças, grande avanços biomédicos e maior expectativa de vida.

*Psicologia:* aproximando-se da filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para o envolvimento com o trabalho.

*Sociologia:* resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.

O estudo da QVT foi desenvolvido baseando-se em alguns modelos teóricos, que contribuíram para avaliar, medir e quantificar a qualidade de vida no trabalho, a partir da

perspectiva de autores considerados clássicos da literatura de QVT. Para melhor apresentação destes modelos, os mesmos serão descritos conforme as observações de Rodrigues (1994/2002):

O Modelo de Walton (1973) determinou que, para serem estudados os níveis de QVT nas organizações, seria necessário aplicar oito critérios básicos de análise, que são: *Compensação Justa e Adequada*- busca-se a equidade interna e externa, justiça na compensação e partilha de ganhos de produtividade; *Condições de Segurança e Saúde no Trabalho* – garantia de jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade; *Oportunidade Imediata para a Utilização e Desenvolvimento da Capacidade Humana* – conquista da autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas e informações sobre o processo total do trabalho; *Oportunidade Futura para Crescimento Contínuo e Segurança* – garantia da possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial e segurança de emprego; *Integração Social na Organização de Trabalho* – propiciar a ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário; *Constitucionalismo na Organização do Trabalho* – defende os direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos trabalhistas; *O Trabalho e o Espaço Total de Vida* – remete ao papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e tempo para lazer da família; *Relevância Social do Trabalho na Vida*- relacionado com a imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidades pelos produtos e práticas de emprego. (RODRIGUES, 1994, p. 83; VASCONCELOS, 2001, p. 27).

Já o Modelo de Westley (1979), classifica e analisa a qualidade de vida em quatro problemas que afetam diretamente e tornam-se obstáculos à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. Os problemas políticos trariam como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico a anomia.

O Modelo de Werther e Davis (1983) a QVT é vista como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador” (*apud* RODRIGUES, 1994). O autor retrata que, para o bom desempenho da QVT, o projeto de cargos é visto por três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. Em que o organizacional é ligado à eficiência, o ambiental é ligado à habilidade de empregados e às expectativas sociais, e o

comportamental ligado à satisfação das necessidades individuais, quatro dimensões são destacadas nesse nível: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.

O Modelo de Huse e Cumings (1985) é explicitado de forma diferente dos modelos anteriores, pois aborda que a QVT pode ser entendida por dois aspectos distintos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência organizacional, e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Esse modelo é apresentado através de quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador nos problemas e soluções organizacionais, o projeto do cargo; inovação no sistema de recompensa e a melhoria no ambiente de trabalho. (HUSE; CUMMINGS, 1985, p. 202).

Hackman e Oldham (1975) concluíram, no seu modelo, que a

positividade pessoal e o resultado do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e baixo absenteísmo e rotatividade) são obtidos quando os três estados psicológicos (Significação Percebida, Responsabilidade Percebida e Conhecimento dos Resultados do Trabalho) estão presentes num determinado trabalho.

Estes estados são criados, segundo os autores, por cinco dimensões básicas do trabalho: Variedade de Habilidade, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e *feedback*.

No Modelo de Nadler e Lawler (1983), os fatores que preveem sucesso dos projetos de QVT são: Percepção da necessidade; o foco do problema que é destacado na organização; estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; envolvimento amplo da organização (RODRIGUES, 1994, p. 92).

Na perspectiva de Ciborra e Lanzara (1985 *apud* GUIMARÃES; FREIRE, 2004), os elementos que influenciam a qualidade de vida no trabalho, se expressam: **a) Remuneração**, poderá ser um elemento positivo ou negativo para o profissional; **b) Condições de segurança e saúde no trabalho**, estes fatores interferem diretamente sobre o indivíduo, são básicos para a qualidade de vida de modo geral; **c) Utilização e desenvolvimento de capacidades**, o trabalhador deve ter espaço para desenvolver autonomia, autocontrole, ter influência sobre o processo do trabalho; **d) Oportunidade de crescimento**, a visão de uma possibilidade de melhora e crescimento na instituição é motivadora e sua ausência pode causar insatisfação e sentimentos de impotência ou inutilidade; **e) Integração social**, esta serve de mola propulsora

no que diz respeito ao trabalho em equipe, no coletivo, o indivíduo precisa desempenhar seu papel, mas a presença do grupo ou ausência pode interferir bastante nos resultados individuais; **f) *Constitucionalismo***, é necessário para manter a ordem e preservar direitos e deveres do trabalhador, se a instituição preza por seus trabalhadores delimita seus espaços sem tirar a liberdade e o direito a autonomia mesmo dentro das normas; **g) *Trabalho e espaço total de vida***; **h) *Relevância social da vida no trabalho***, as cargas e experiências do trabalhador em sua vida social implicam diretamente no desempenho de seu trabalho.

Pautados nas considerações destes modelos teóricos que ao longo dos anos contribuíram para as investigações da QVT, faz-se oportuno traçar a trajetória evolutiva acerca do conceito de qualidade de vida no trabalho, ressaltando as diferentes concepções e características que influenciaram as visões sobre a QVT nas últimas décadas. Um cenário esquemático é apresentado no quadro 1.

**Quadro 1** – Evolução do conceito de QVT.

<b>Concepções Evolutivas do QVT</b>	<b>Características ou Visão</b>
1 QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

**Fonte:** Fernandes adaptado por Vasconcelos, (2001).

Perspectivas mais recentes sobre a qualidade de vida no trabalho, trazem uma abordagem mais reflexiva e crítica (FERREIRA, 2006; PADILHA, 2010; ARAÚJO, 2010; BRITO; ATHAYDE, 2010). Para os referidos autores, a qualidade de vida no trabalho não deve ser vista como um “meio”, mas um “fim”, como proposta de ser pensar o trabalho de forma mais abrangente, sem se limitar a modismos ou soluções paliativas.

Na compreensão de Padilha (2009), citada por Brito e Athayde (2010), “as políticas de QVT adotadas em empresas podem aliviar momentaneamente alguns sintomas, mas não ferem as causas estruturais dos problemas. A humanização da gestão da força de trabalho pode ser uma encenação necessária no interior das organizações, mas não deve ser vista como solução para os males do trabalho” (p. 588). A mesma autora reconhece a necessidade de trazer para o universo do trabalho propostas que venham delimitar um caminho possível para sinalizar os agravos à saúde provenientes das condições de trabalho, portanto, enfatiza que “desenvolver políticas de QVT é melhor do que não fazê-lo”.

Ferreira (2006) apresenta um modelo de construção da qualidade de vida no trabalho, pautada na concepção de uma “abordagem de qualidade de vida no trabalho de natureza preventiva” considerada mais ampla e complexa, por contemplar três esferas: as condições, a organização e as relações de trabalho. Conforme o autor, um programa de QVT, para progredir, deve ser pautado em cinco pressupostos (p. 211):

- 1) mudança de mentalidade: disposição dos gestores para remover concepções e valores cristalizados no contexto organizacional;
- 2) indissociabilidade entre produtividade e bem-estar: resgatar o papel ontológico do trabalho como vetor histórico de construção de identidade, concebendo produtividade como algo indissociável da felicidade no trabalho;
- 3) modelo antropocêntrico de gestão no trabalho: os trabalhadores devem ser os protagonistas dos resultados e devem ser reconhecidos e estimulados a ser criativos, autônomos. Eles devem participar efetivamente das decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo;
- 4) cultura organizacional do bem-estar: a implementação de QVT requer uma política de comunicação que estimule e dissemine uma cultura organizacional centrada em valores voltados ao bem-estar individual e coletivo;
- 5) sinergia organizacional: a implantação de uma política de QVT deve envolver todo o organograma da organização de forma e implicar todos os gestores e dirigentes, especialistas e até sindicatos.

Segundo Ciborra e Lanzara (1985 *apud* GUIMARÃES, 2004), a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é determinada por fatores psicológicos, mas que de certa forma permeiam entre os universos psicológicos e sociais, tais como

grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar ou [...] fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercer sobre o ambiente circundante, a partir de seu posto de trabalho (p. 213).

### Na concepção de França (1997), a Qualidade de Vida no Trabalho

é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa”

O gerenciamento destas relações no trabalho tem sido digerido, muitas vezes, ao custo do alto desgaste e esgotamento físico e mental, portanto, atentamos a seguir para as considerações acerca da Síndrome de Burnout.

## 2.2 Síndrome de Burnout

Os estudos de Burnout começaram a ter expressividade de forma paulatina, atualmente, conforme Benevides-Pereira (2002, p.14) “passaram a ter protagonismo no mundo laboral na medida que veio a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e deste na organização”.

O início das investigações sobre o Burnout é creditado a Freudenberger (1974/1975), embora não tenha sido o primeiro a falar sobre esta temática, mas os seus artigos consolidam um marco e impulsionaram uma diversidade de outros trabalhos devido o impacto no meio científico e organizacional mundialmente. Intitulado *Staff Burn-out*, o artigo já alertava o campo científico para os problemas que os profissionais, especificamente da saúde, estão expostos em função de sua atividade laboral. Em seguida, o referido autor compreende que outros profissionais, que não estão ligados necessariamente à assistência, estão propensos ao Burnout.

Com o desenvolvimento de pesquisas (FREUDENBERGER, 1974; MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITTER, 1997) pontua-se que o Burnout está especificamente relacionado ao trabalho e vai além do estresse, sua ocorrência ocorre devido à exacerbação do processo de estresse.

Para melhor entendimento, vale, portanto, ressaltar alguns aspectos referentes ao estresse ocupacional, para melhor distinção do Burnout, sendo assim, a intenção não é fazer um levantamento aprofundado sobre o estresse ocupacional, mas sinalizar o leitor para algumas características que vão diferenciar o estresse ocupacional da síndrome de Burnout.

A temática acerca do estresse ocupacional vem ganhando um espaço de discussão nas relações de trabalho, pelo impacto na saúde dos trabalhadores que vivenciam no espaço do labor condições não satisfatórias de trabalho, pressão no trabalho, exigência na execução das tarefas, turnos exaustivos, etc.. Portanto, para o estudo acerca do estresse ocupacional é significativo a necessidade de se compreender as transformações no cenário do trabalho.

De acordo com Antunes (2007), nos deparamos com situações de desemprego, exposição do trabalhador a condições precarizadas e degradantes “conduzidas pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para valorização do capital”.

Mendes (2007, p. 49) enfatiza que as novas formas de organização do trabalho ocorrem sob a luz da lógica da racionalidade econômica que, por sua vez, “criam novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores”.

Dentre estas transformações, destacamos os processos técnicos: maior tecnologia, processos automatizados, sofisticação nas atividades de controle, havendo, portanto, modificações nas exigências físicas e psico-mentais, e incremento de situações estressantes. No setor de serviços, os aspectos positivos se direcionam ao atendimento e atenção às pessoas, por outro lado, se caracteriza pelos conflitos e cargas emocionais. Além disto, os aspectos da globalização socioeconômica representada pela crescente competitividade das empresas e fluxo de produção acelerada acompanhada das exigências de inovações tecnológicas refletem um cenário de pressão adaptativa ao trabalho, alto nível de responsabilidade dos trabalhadores e extensas jornadas de trabalho demandam exigência de sobre-esforços mentais e exposição a situações estressantes (GUIMARÃES; FREIRE, 2004).

De acordo com Cooper et al (1993 apud VIEIRA; GUIMARÃES; MARTINS, 1999, p.175) o estresse ocupacional pode ser definido como

um problema de natureza perceptiva, resultante de uma incapacidade em lidar com fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências, problemas na saúde física



e mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo como as organizações

Neste sentido, compreendemos que qualquer ambiente de trabalho pode se apresentar como um espaço produtor de agentes estressores para os trabalhadores. Nesta perspectiva, Ladeira (1996) enfatiza que é possível diagnosticar a presença do estresse ocupacional nas organizações, a partir de determinadas características: apatia, fadiga, ansiedade, baixa motivação e absenteísmo, “o que determina impactos na produtividade, sobre o número de acidentes no trabalho e sobre a performance individual e coletiva”

Portanto, outros termos são utilizados para denominar o Burnout: Estresse Laboral - não se trata de uma síndrome específica, mas um tipo de estresse do contexto de trabalho; Estresse Laboral Assistencial - define que o tipo de trabalho implicado envolve o caráter de ajuda; Estresse ocupacional - salienta que não seria propriamente o trabalho ou a profissão os responsáveis pelos transtornos percebidos, mas o tipo de atividade desempenhada; Síndrome de Queimar-se pelo Trabalho - perda da esperança pelo trabalho e qualquer esforço destinado a fazer bem as coisas é pouco menos inútil; Karoshi - morte súbita, provocada pelo excesso de trabalho.

Considerando os impactos negativos do Burnout no âmbito pessoal, social e organizacional, no Brasil, as leis trabalhistas já contemplam, em seu Decreto de 6 de maio de 1996, sob o nº 3048/99 a Regulamentação da Previdência Social acerca das doenças profissionais, denominou a Síndrome de Esgotamento Profissional como doença do trabalho.

Para o entendimento do estudo da Síndrome de Burnout, Carlotto (2001) propõe a subdivisão de quatro concepções teóricas: Concepção Clínica, Sócio-Psicológica, Organizacional e Sócio-Histórica.

Concepção Clínica: Difundida por Freudenberg (1974), a síndrome de Burnout caracteriza-se com um conjunto de sintomas (fadiga física, e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa autoestima), concebida como um estado e não um processo, que ocorre devido à atividade laboral, mas por característica individuais.

Concepção Sócio-Psicológica: Desenvolvido por Maslach e Jackson (1981), (MASLACH; JACKSON; LEITTER, 1986) evidenciam que os aspectos individuais associados às condições e relações de trabalho podem propiciar o aparecimento dos fatores da síndrome: Exaustão Emocional (EE), presença do esgotamento físico e mental, relacionada a

um sentimento de perda de energia e a limite das forças. Despersonalização (DP) ou Cinismo, caracteriza-se pela alteração da personalidade, apresentando contato frio e impessoal com os usuários do serviço, além de cinismo, ironia e indiferença pelas pessoas e a Realização Profissional (RP) ou Eficiência profissional que, ao ser reduzida, expressa insatisfação com o trabalho e sentimentos de insuficiência, baixa autoestima, fracasso, desmotivação resultando em baixa eficiência laboral, apresentando, ainda, ímpeto de deixar o emprego.

**Concepção Organizacional:** Estudado pelos teóricos Golembiewisk, Hiller e Dale (1987), entende-se que o Burnout resulta do descompasso entre as necessidades do trabalhador e os interesses da instituição, considerando os agentes estressores organizacionais propiciadores do Burnout, enquanto as dimensões são consideradas como estratégias de enfrentamento.

**Concepção Sócio-Histórica:** Enfatiza mais o papel da sociedade, considerado cada vez mais individualista e competitivo, do que os fatores individuais e institucionais. Portanto, aqueles trabalhos que demandam ajuda e comportamento solidários se contrapõem aos valores disseminados na atualidade.

Benevides-Pereira (2002) ressalta que, embora cada concepção enfatize um aspecto específico, os autores compreendem a importância do papel desempenhado no trabalho e da dimensão social relacionada à síndrome. Outro ponto diz respeito ao fato de que as pessoas normais também podem ser afetadas pelo Burnout, ao contrário do que se pensa, são pessoas otimistas e idealistas, mas o contato com o universo laboral podem exigir mudanças em seu comportamento que levem ao aparecimento de sintomas e transtornos, interferindo nos aspectos, pessoal social e institucional.

Quanto ao desenvolvimento dos sintomas que estão associados ao Burnout, os autores classificam em quatro grupos: Físicos, Psíquicos, Comportamentais e Defensivos, conforme podemos ver no quadro 2:

**Quadro 2** – Sintomatologia do Burnout.

<b>Físicos</b>	<b>Comportamentais</b>
Fadiga constante e progressiva	Negligência ou excesso de escrúpulos
Distúrbio do Sono	Irritabilidade
Dores musculares ou osteomusculares	Incremento da agressividade
Cefaléias, enxaquecas	Incapacidade para relaxar
Perturbações gastrointestinais	Dificuldade na aceitação de mudanças
Imunodeficiência	Perda de iniciativa
Transtornos do sistema respiratório	Aumento do consumo de substâncias
Disfunções sexuais	Comportamento de alto risco

Alterações menstruais nas mulheres	Suicídio
<p><b>Psíquicos</b></p> <p>Falta de atenção, de concentração          Alteração de memória          Lentificação do pensamento          Sentimento de alienação          Sentimento de solidão          Impaciência          Sentimento de Insuficiência          Baixa autoestima          Labilidade emocional          Dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima          Astenia, desânimo, disforia, depressão          Desconfiança, paranóia</p>	<p><b>Defensivos</b></p> <p>Tendência ao isolamento          Sentimento de onipotência          Perda do interesse pelo trabalho (ou até pelo lazer)          Absenteísmo          Ironia, Cinismo</p>

**Fonte:** Benevides-Pereira (2002).

As pesquisas de Burnout relacionadas (MAYER 2006; SARTORI 2006) ao trabalho policial tem demonstrado o aparecimento deste conjunto de sintomas, refletindo de forma negativa na saúde destes profissionais, assim como no desempenho de suas atividades. Sartori (2006) verificou que as condições de trabalho, relacionadas às ferramentas de trabalho (veículo, equipamento de segurança e equipamento de ação) estão diretamente relacionadas ao alto nível de exaustão emocional e baixa realização pessoal.

Mayer (2006) enfatiza a necessidade da modernização da cultura organizacional, como forma efetiva de amenizar os níveis de desgaste emocional apresentados pelos policiais. A autora, citando o estudo de Faria (1998), ressalta que os profissionais de segurança pública têm como missão proteger a população, os profissionais são, muitas vezes, solicitados a resolver conflitos desencadeados, indiretamente, pelo próprio poder público: “eles tem que intervir em situações difíceis, o que reduz a sensibilidade necessária para o cumprimento das funções”. Portanto, resolver o problema da segurança, à primeira vista, não se limita apenas ao dinheiro, mas também de “conscientização e mudanças de mentalidades”, só as mudanças consistentes podem atingir todos os níveis institucionais.

Quanto aos níveis hierárquicos, os estudos de Costa et al. (2007) concluíram que o estresse ocorreu entre policiais militares, em todos os postos hierárquicos, com destaque para oficiais superiores e intermediários e para cabos e soldados. A sintomatologia de estresse se manifestou, principalmente, por meio de sintomas psicológicos, com baixos níveis de sintomas físicos e com predominância na fase de resistência., quanto aos sintomas psicológicos foram registrados em 76,0% dos policiais com estresse, e sintomas físicos, em 24,0%. Os níveis de estresse de sintomas não indicaram, necessariamente, a presença de um quadro de fadiga crítico (fase de exaustão), apontando a ausência de um risco ocupacional

eminente, mas os autores ressaltam que é possível uma ação preventiva por parte da organização militar.

Ao considerarmos as questões relacionadas ao estresse no trabalho, como um aspecto sinalizador da Síndrome de Burnout, Soares et al (2013) buscaram identificar o nível de satisfação dos policiais militares referente a sete fatores relacionados ao trabalho, elencados: trabalho em si, harmonia e integração interpessoal, relacionamento com os superiores, pagamento, promoção, reconhecimento e condições e ambiente de trabalho; identificar a vulnerabilidade ao estresse e analisar quais fatores do ambiente de trabalho estão mais relacionados a esta vulnerabilidade. Os resultados indicaram que, no geral, tanto os oficiais quanto as praças se consideram desmotivados e apresentam alta vulnerabilidade ao estresse. Os resultados se apresentaram relacionados aos seguintes fatores: ausência de perspectiva profissional (promoção, plano de cargos e carreira), salário defasado, o desrespeito aos direitos trabalhistas (carga horária, hora-extra, insalubridade, adicional noturno), falta de reconhecimento pelo trabalho realizado e precariedade das condições e ambiente de trabalho.

Oliveira e Bardagi (2009) desenvolveram um estudo comparativo dos níveis de estresse e comprometimento na carreira de policiais militares conforme a função desempenhada.: atendimento do 190 (pelo telefone), serviços administrativos e policiamento ostensivo. Verificaram que os policiais apresentaram sintomatologia de estresse: as mulheres apresentaram maior severidade nos sintomas e os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira. Para as autoras, os resultados confirmam que a atividade militar se insere em um contexto de vulnerabilidade e indicam que, quanto maior o risco envolvido, menor é a segurança em relação à carreira.

Na pesquisa de Dantas et al (2010) acerca do nível de estresse em policiais militares, também constataram que entre os policiais que apresentaram estresse, houve predominância da fase de resistência. Observaram que policiais militares do sexo feminino, mais jovens e da função administrativa apresentaram mais propensão ao estresse. Esses profissionais conforme os autores apresentaram índice de estresse elevado ao exercerem a profissão.

Ainda conforme as investigações sobre a presença de estresse e a relação com a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares, foram identificados na pesquisa de Lopes et al (2001) a existência de importantes níveis de estresse entre os membros da Corporação, que decorrem de uma elevada insatisfação em relação à Instituição. Paralelamente, foi encontrado um importante nível de satisfação com o trabalho em si,

implicando em significativa QVT. A promoção de maior satisfação entre os membros passa pela revisão de aspectos da cultura organizacional e das políticas de recursos humanos. Estes dados sinalizaram a identificação de variáveis determinantes que possibilitam recomendar a adoção de políticas que visem a promoção de maior ajustamento e satisfação no trabalho.

Diante desta contextualização, torna-se pertinente o estudo do trabalho do policial militar a partir das considerações da Teoria das Representações Sociais (TRS) desenvolvida por Serge Moscovici (1961/1978).

## CAPITULO 3

### 3 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA REALIDADE E A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Para o estudo da compreensão dos significados do trabalho do policial militar e a qualidade de vida no trabalho, faremos uso do aporte Teórico das Representações Sociais. Foi Émile Durkheim quem primeiro utilizou o conceito de representações coletivas, objetivando referir-se à dimensão coercitiva do coletivo sobre o individual. Numa perspectiva em que os indivíduos eram concebidos como tendo suas consciências comandadas por representações que tinham origem no social, sendo objetivas e factuais.

Baseando-se nestas considerações, Moscovici constrói uma teoria que dá ênfase ao papel ativo do sujeito enquanto entidade criadora de significados, privilegiando tanto o universo subjetivo quanto o social, uma teoria psicossociológica do conhecimento. Para Moscovici (2001, p. 62), “[...] reconhecendo-se que as representações são, ao mesmo tempo, construídas e adquiridas, tira-se-lhes esse lado preestabelecido, estático, que as caracterizava na visão clássica. Não são os substratos, mas as interações que contam”.

As Representações Sociais, por serem entendidas como uma teoria científica e do senso comum, possibilitam uma interpretação e explicação do real e identificam como os sujeitos sociais ou coletivos compreendem o mundo a partir de suas relações com os objetos e com as pessoas (ALBERTO; MARIANO, 2003).

Na compreensão de Moscovici estas representações são Teorias interpretativas, pois conforme o autor,

*[...] as representações sociais devem ser vistas como uma maneira específica de compreender e explicar o que nós já sabemos. Elas ocupam, com efeito, uma posição curiosa, em algum ponto entre conceitos, que têm como seu objetivo abstrair sentido do mundo e introduzir nele ordem e percepções, que reproduzam o mundo de uma forma significativa (MOSCOVICI, 2003, p. 46).*

Anos depois da Teoria das Representações Sociais (TRS), especificamente na área da sociologia, os autores Berger e Luckmann (1965/2005) desenvolvem sua sociologia do conhecimento que visa à análise de construção social da realidade pelos atores sociais guiados

por uma perspectiva construtivista da realidade social, percebida pela mediação entre a ação dos atores e as estruturas sociais. A construção desta relação é formada tanto pelos processos sociais já estabelecidos como também os atores agem sobre a estrutura social, para mantê-la, reproduzi-la e/ou transformá-la.

Berger e Luckmann (1965/2005) apresentam uma perspectiva do construtivismo fenomenológico, entendido a partir dos atores e de suas ações que direcionam o conhecimento da vida a partir do cotidiano, cotidiano este que pode ser apreendido a partir das percepções e representações construídas sobre a realidade social. Na concepção desses autores,

a realidade da vida cotidiana mantém-se pelo fato de corporificar-se em rotinas, o que é a essência da institucionalização. Ademais disso, porém a realidade da vida cotidiana é continuamente reafirmada na interação do indivíduo com os outros. Assim, como a realidade é originariamente interiorizada por um processo social, assim também é mantida na consciência por processos sociais ...(BERGER; LUCKMAN, 1965/2005, p.198).

As pesquisas sobre Representações Sociais enfocam diversos objetos, Representações Sociais da morte, do aborto, da vida, da política, do trabalho: em todos os estudos, no entanto, fica evidente o poder de reflexividade das RS. Uma vez formada uma representação, ela se torna uma realidade para um conjunto social, realidade que constrói e ou altera práticas e é por estas influenciadas. É nesse sentido que nos interessa pesquisar as Representações Sociais do trabalho policial construídas por policiais militares, a fim de entender em que medida foram ou são afetadas pelas imagens circundantes sobre a polícia e em que medida afetam as práticas dos policiais na instituição da Segurança Pública e a sua percepção da qualidade de vida no trabalho.

O aporte teórico das Representações Sociais, que nasce na interface da psicologia social com as ciências sociais, ao ser desenvolvido por Moscovici, se constitui como uma elaboração do conhecimento a partir de uma teoria do senso comum, desta forma, define uma análise científica a produção particular destes saberes. Saberes que se legitimam na produção do conhecimento das massas.

Nóbrega (2001, p. 66) nos informa que antes das Teorias sobre a construção social da realidade o conhecimento das massas, denominado senso comum, era entendido como algo da ordem do “confuso, inconsistente, desarticulado e fragmentado, além disto, era situado no pólo oposto do conhecimento científico sendo traduzido como um saber “selvagem”, “profano”, “ingênuo”.

Para dar conta destas lacunas e fundamentar sua teoria do senso comum, Moscovici se apóia, conforme Nóbrega (2001), em Gramsci para o entendimento do senso comum no estudo das ciências políticas, na perspectiva de introduzir novas ideias ao conhecimento cognitivo de Piaget e, na sociologia, seguindo o pensamento de Durkheim, mas transformando e quebrando as “barreiras sedimentadas nos conceitos de representações individuais e coletivas, transformando-os em suporte e não eliminando-os na edificação da teoria das representações sociais adequadas à compreensão do pensamento do homem moderno” (p. 64).

Junqueira (2007) pontua que, nas últimas décadas, a compreensão das representações sociais é guiada por novos rumos devido à necessidade de explicar a importância relacionada à dimensão cultural presente nos diferentes fenômenos sociais. Ressalta que os aspectos que envolvem cultura, economia e a política são primordiais para avaliar a realidade social, “[...] os cientistas sociais tendem a observar as novas formas pelas quais a sociedade, os grupos e os indivíduos pensam a si mesmos e aos outros como, a partir disso, o consenso e o conflito, as identidades sociais e individuais são construídas, mantidas ou transformadas” (p. 2).

Conforme Moscovici (2003), o social apenas pode ser compreendido a partir da existência do sujeito, outro sim, o sujeito passa somente a existir no social, existindo uma interação dialética em que o social atua na elaboração das representações sociais do grupo do qual estes sujeitos fazem parte. A compreensão do adjetivo social nas representações sociais passa a ter sentido diferenciado e amplo. Refere-se tanto às condições de produção das representações (meios de comunicações sociais, interação face a face, comunicação, linguagem), como as condições de circulação das mesmas (intercâmbio de saberes e inserção de pessoas em grupos, e dos grupos sociais particulares dentro de uma estrutura social) e também suas funções sociais (construção social da realidade no intercâmbio social, desenvolvimento de uma identidade social e pessoal, busca de sentido ou construção do conhecimento do sentido comum) (CHAVES; SILVA, 2011, p. 315).

Para Moscovici (1961/1978) denominar uma representação de social equivale a compreender que a mesma é produzida, engendrada, coletivamente. Conforme o autor

A representação, permitindo a tradução de numerosos conflitos normativos, materiais e sociais, implanta os materiais científicos no meio ampliado de cada um. Ao mesmo tempo, ela motiva e facilita a transposição de conceitos e teorias considerados esotéricos para o plano do saber imediato e permutável; e de fato, tornam-se instrumentos de comunicação. Por um lado, a representação toma lugar da ciência, e por outro, a constitui (ou a reconstitui) a partir das relações sociais envolvidas (p.78).



Desta forma também são destacadas *os processos de formação de condutas e de orientação das comunicações sociais*, que possibilitam a reconstrução do real por meio da interpretação dos elementos constitutivos do meio-ambiente, em uma dimensão ordenada e significativa para os membros de uma comunidade determinada, tal interpretação desemboca em um agrupamento de pensamentos lógicos construindo uma visão de mundo para uma coletividade (NOBREGA, 2001).

Podemos, então, definir as representações sociais como uma teoria científica e do senso comum. Como teoria do senso comum, mostra como os sujeitos coletivos compreendem e interpretam o mundo a partir de suas relações com os objetos e com as pessoas. É também uma forma de comunicar as imagens, pensamentos e idéias absorvidas e transformadas no grupo e pelo grupo. Portanto, como objeto de conhecimento “[...] as representações sociais são símbolos construídos coletivamente, de forma compartilhada, por uma sociedade” (JOVCHELOVITC, 1994, p. 63). Como teoria do conhecimento

[...] as representações sociais são formas de conhecimento socialmente elaboradas e compartilhadas, com um objetivo prático e que contribui para a construção uma realidade comum a um conjunto social, igualmente designada como saber do senso comum ou ainda saber ingênuo, natural, essa forma de conhecimento é diferenciada, entre outras do conhecimento científico (JODELET, 2001, p. 22).

Vale ressaltar que a construção desta realidade não é assimilada de forma passiva, mas, a partir de um conjunto de influências e circunstâncias que envolvem o contexto social e ideológico, construindo significações que contemplam desde o lugar ocupado pelo sujeito no grupo aos determinantes sociais.

Assim, destacamos a importância da comunicação social para as mudanças sociais e na formulação de um novo olhar sobre o fenômeno social analisado pela psicossociologia. Tal compreensão possibilita Moscovici modificar a noção de representações coletivas para representações sociais, sendo justificada “pela diversidade da origem tanto dos indivíduos quanto dos grupos, assim como, pelo conhecimento da importância da comunicação enquanto fenômeno que possibilita convergir os indivíduos numa rede de interações em que qualquer coisa de individual pode tornar-se social, ou vice-versa” (NOBREGA, 2001, p. 61).

Para Moscovici Moscovici (1961/1978) uma representação social constrói-se a partir de dois processos fundamentais: a objetivação e a amarração. Ao se objetivar, absorve-se um excesso de significações, que são materializadas, e transplanta-se, para o nível da observação,

o que era apenas inferência ou símbolo. Desta forma, compreende que “a objetivação torna real um esquema conceptual, dando à imagem uma referência material, originando uma flexibilidade cognitiva; além disso, reabsorve o excesso de significações, materializando-as” (p.112).

Quanto ao processo de amarração o autor ressalta que “amarração designa a firme inserção de uma ciência na hierarquia de valores e entre as operações realizadas pela sociedade”. Por meio desse processo, a sociedade converte o objeto social em um instrumento acessível e transforma a ciência num quadro de referência em rede de significações. Neste sentido, podemos compreender de forma sucinta que a” objetivação transfere a ciência para o domínio do ser e a amarração a delimita ao domínio do fazer, a fim de contornar o interdito de comunicação” (MOSCOVICI, 1961/1978, p.174).

Enquanto fenômeno psicossocial, as representações sociais cumprem a sua função, tornar algo não-familiar em familiar, “a familiarização é sempre um processo construtivo de ancoragem e objetivação, através do qual o não familiar passa a ocupar um lugar dentro de nosso mundo familiar” (MOSCOVICI, 2005, p. 54), ou seja, permitem que o universo consensual se aproprie do conhecimento dos objetos que, primeiramente, se apresentam dentro de outra lógica para guiar-se na compreensão das relações sociais.

Entendemos, portanto, que este constructo teórico nos aproxima do entendimento da realidade social enquanto processo de construção permanente e dinâmica, estabelecida pelas interações inter e intrassubjetivas dos agentes sociais em seu contexto de vida e de trabalho.

Assim, podemos compreender a atividade do policial militar e a atribuição de seus significados. Dentre outros autores da sociologia, encontramos em Elias (1970/1999; 1993; 2001), a apresentação da crítica a oposição entre indivíduos e sociedade; em Bourdieu (1979/1996), o desenvolvimento do “construtivismo estruturalista”, definido como a junção do objetivo e do subjetivo e Giddens (1984/2009) estuda a relação das estruturas sociais e ação, configurando uma teoria da estruturação. Nestes autores, verificamos uma proposição teórica que permite um estreito diálogo entre os aspectos objetivos e subjetivos; indivíduo e sociedade; estruturas macro e micro. As contribuições teóricas desenvolvidas por estes autores da sociologia apresentam-se como direcionamentos teóricos fundamentais na construção de uma teoria psicossocial que integre os diferentes níveis de análise da realidade social, construindo um espaço de diálogo entre os processos individuais e processos sociais.

A teoria da figuração de Elias (1970/1999) busca romper com a dicotomia entre estrutura e ação e parte para uma articulação entre o social e o indivíduo, entre as estruturas sociais e a subjetividade, entre identidade individual e a ideologia coletiva. Baseia-se no princípio de que a realidade social surge da interdependência das ações e não dá contraposição aos indivíduos.

O que Elias (1993) propõe é superar o embate sociológico entre estrutura e ação colocando-as no mesmo patamar de interação. De forma que, compreende que os indivíduos se deparam com estruturas já formadas como apresentam, através de suas ações, são capazes de criar novas estruturas, assim, os indivíduos ao mesmo tempo incorporam as estruturas, criam as estruturas, as normas e regras sociais mais gerais ou específicas a um coletivo.

Elias utiliza o conceito de figuração para delinear a interdependência dos indivíduos e suas ações:

O conceito de figuração serve para dispor de um simples instrumento conceitual com o qual flexibiliza a pressão social que induz a falar e pensar como se o indivíduo e a sociedade não fossem somente duas figuras diferentes, mas também antagônicas [...] Quando quatro pessoas se sentam ao redor de uma mesa e jogam baralho, constituem uma figuração. Está claro, neste caso, que o transcorrer do jogo resulta da trama das ações de um grupo de indivíduos interdependentes. O que entendemos aqui como figuração é o modelo mutável formado pelos jogadores como um todo, isto é, não só com seu intelecto, mas também com toda sua pessoa, com todo o seu fazer e com todas suas omissões e suas relações mútuas (ELIAS, 1970/1999, p.156-157).

A ideia de interdependência desenvolvida por Elias propõe analisar as figurações sociais, porém, não se limita a investigar os processos sociais nas interações particulares, ou seja, a proposta é interligar as transformações sociais às mudanças na identidade individual. É possível verificar a relação destas análises em *O Processo de Civilizador* (1939/1993), no qual Elias busca analisar as mudanças ocorridas na sociedade e as transformações nos hábitos dos indivíduos, o que interferiu significativamente na formação da cultura ocidental.

Corcuff (2001) ressalta que estas formas diferenciadas de investigação, direcionam a uma tentativa de superação da oposição indivíduos/sociedade no campo das ciências sociais que aparecem, ainda, nos estudos atuais. Assim, o indivíduo não é considerado como uma entidade exterior à sociedade, nem a sociedade como uma entidade exterior aos indivíduos, logo, a sociedade não é encarada como a simples agregação das unidades individuais, nem como um conjunto independente das ações individuais.

O objeto próprio da sociologia, para Elias, *são indivíduos interdependentes*, é nesta perspectiva que as noções de indivíduo e sociedade podem encontrar um sentido

sociológico, mas subordinado a noção de interdependência: “o conceito de individuo se refere a homens interdependentes, mas no singular, e o conceito de sociedade, a homens interdependentes, mas no plural” (CORCUFF, 2001, p. 38).

Ainda, de acordo com Corcuff (2001), se podemos pensar interdependências baseadas em trocas equilibradas, as configurações analisadas por Elias são, no entanto, geralmente, marcadas pela desigualdade, a dominação e o poder. A concepção de Elias da noção de poder não esta associada a uma substância que seria “possuída” por “alguém”, mas sim, como uma característica associada às relações de interdependência: “na medida em que dependemos mais dos outros do que eles de nós, eles têm um poder sobre nós”. Entretanto, se as relações são desiguais, cada um é, de maneira variável, limitado por elas ( CORCUFF, 2001, p. 39).

Conforme Elias (1939/1993), “há um tecido de interdependências no interior do qual o individuo encontra uma margem de escolha individual e que, ao mesmo tempo, impõe limites à sua liberdade de escolha” (p. 71). Com efeito, em seus escritos da Sociedade de Corte (2001), mostra como Luís XV, mesmo tendo uma posição de ação superior aos outros autores da sociedade francesa de sua época, não tinha a liberdade de fazer tudo o que queria, embora estivesse em posição de destaque social, pois ele também estava preso à rede de interdependências própria da sociedade de corte. Desse modo, para Elias e Scotson (2000), o mundo social é constituído tanto pela dinâmica centrada na ação como pelas estruturas, mas não se limita às estruturas estáticas, uma não se antepõe a outra. Podemos identificar que Elias (1991) sinaliza que as interdependências nas quais os indivíduos estão presos não agem somente como constrangimentos exteriores, mas também participam na formação das estruturas interiores de sua personalidade. Para o autor, a sociedade está para os indivíduos ao mesmo tempo em que os indivíduos, organizados em grupo, estão para a sociedade. No caso, das instituições policiais, o grupo dos agentes controladores da segurança publica, estão inseridos nesta interdependência, já que sua imagem social é construída a partir das atividades desenvolvidas no cotidiano de trabalho.

A teoria de Pierre Bourdieu (2004) se insere como uma proposta contemporânea capaz de superar a oposição entre subjetivismo e objetivismo; entre uma concepção holística radial, em que se postula que a sociedade pode explicar-se à margem das ações dos indivíduos, sendo eles uma consequência de relações definidas estruturalmente, e o subjetivismo, no qual se supõe que os indivíduos operam de acordo com sua própria experiência do mundo social. Neste sentido, destacamos as esferas do campo social ao qual o individuo está inserido e o incorpora. Conforme Bourdieu (2004), cada campo social se constitui como um espaço social

relativamente autônomo, como um microcosmo dotado de suas próprias leis, sendo este o lugar onde os agentes sociais constroem suas existências sociais. Neste ínterim, os agentes sociais se agrupam nas suas relações de tal forma que os permite circular nesses espaços sociais.

Campos e Andrade (2007) ressaltam que o estabelecimento dessas relações pelos agentes sociais e a quantidade de capitais disponíveis por estes, determinam nestes espaços que posições serão ocupadas e, como também, “elaboram as produções simbólicas de sentido e entendimento que nomeiam e prescrevem suas ações” (p. 2). Estas ações também nos informam sobre que construções os sujeitos elaboram do seu grupo de pertença, o lugar de suas posições, quais significados atribuem às práticas cotidianas e quais representações constroem de si. Conforme Bourdieu (2007, p. 11), “os sistemas simbólicos cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre outra dando o reforço da sua própria força às relações de força que as fundamentam”.

Desta forma, Bourdieu, ao criticar o estruturalismo, sinaliza que tal concepção esquece/desconsidera a prática humana (ações individuais) e, portanto, rompe com o economicismo reducionista que coloca na centralidade das relações sociais as relações econômicas. Dois conceitos importantes estão presentes na obra de Bourdieu, *habitus* e *campo*. *Habitus* pode ser considerado um conjunto de disposições permanentes, resultado da internalização da estrutura social. Bourdieu nos faz romper com as dicotomias, ainda presentes nas ciências sociais, para transpor a oposição entre o objetivismo e subjetivismo, utilizando a noção de *habitus*. O *habitus* se configura como uma instância mediadora entre indivíduo e sociedade, que permite romper as dicotomias, produzindo a interiorização da exterioridade e a exteriorização da interioridade (BORDIEU, 2005).

Wacquant (2007, p. 65) nos informa que “as raízes do *habitus* encontram-se na noção aristotélica de *hexis*, elaborada na sua doutrina sobre virtude, significando um estado adquirido e firmemente estabelecido do caráter moral que orienta nossos pensamentos e desejos numa situação e, como tal, a nossa conduta”. De forma análoga, as representações sociais permeiam a formação de condutas. Ainda, seguindo a concepção original de Aristóteles, o *habitus* era usado para designar, então, características do corpo e da alma adquiridas em um processo de aprendizagem. Wacquant (2007) ainda acrescenta que esta ideia também foi utilizada por Durkheim, adquirindo sentido semelhante, mas bem mais

explícito. Ou seja, Durkheim faz uso do conceito para designar um estado geral dos indivíduos, estado interior e profundo, que orienta suas ações de forma durável.

O *habitus*, como produto da história, dá lugar a práticas individuais e coletivas, pois conforme de uma das definições de Bourdieu (1979/1996, p. 170):

Devido ao fato de condições de existência diferentes produzirem *habitus* diferentes... as práticas que geram os *habitus* distintos se apresentam como configurações sistemáticas de propriedades que expressam as diferenças objetivamente inscritas nas condições de existência sob a forma de sistemas de variações que, percebidas por agentes dotados dos necessários esquemas de percepção e apreciação, para descobrir, interpretar e avaliar neles as características pertinentes, funcionam como estilos de vida... Estruturas estruturante, que organiza as práticas e a percepção das práticas, o *habitus* é também estrutura estruturada: o princípio de divisão em classes lógicas que organiza a percepção do mundo social é, por sua vez, produto da incorporação da divisão de classes sociais.

O *habitus*, conforme Setton (2002), surge como um conceito que permite conciliar a oposição criada entre realidade exterior e realidades internas, conduz a expressão do diálogo, relações de troca e reciprocidade entre o “mundo objetivo e subjetivo das individualidades”. Compreender esta relação a partir do *habitus* possibilita dizer que o individual, o pessoal e o subjetivo são simultaneamente sociais e coletivamente ordenados. Bourdieu (1996) afirma que o *habitus* é uma subjetividade socializada, sendo assim, busca resgatar a noção de atividade dos sujeitos como produtos da história do campo social e de acumulações das experiências de um percurso individual e em “espaços distintos como a família, a escola, o trabalho, os grupos de amigos e/ou a cultura de massa” (SETTON, 2002).

Bourdieu (2005) ressalta que o *habitus* seria um conjunto de esquemas implantados desde a primeira educação familiar, e constantemente repostos e reatualizados ao longo da trajetória social restante, que demarcaram os limites da consciência possível de ser mobilizada pelos grupos e/ ou classes, sendo assim responsáveis, em última instância pelo campo de sentido que operam as relações de força. Para além da “comunicação das consciências”, os grupos e/ou as classes compartilham das inúmeras competências que perfazem seu capital cultural, como um princípio que rege as trajetórias possíveis e potenciais das práticas”(p. XLII).

A compreensão da realidade no mundo contemporâneo se configura pelas diferenças e distinção de suas realidades, no campo em que, os sujeitos elaboram e criam suas representações conforme a construção das relações entre o mundo interno e seu ambiente direcionando-o a significativas transformações.

Já a noção de espaço social contém, em si, o princípio de uma apreensão *relacional* do mundo social: ela afirma que toda a ‘realidade’ que designa reside na *exterioridade mútua* dos elementos que a compõem. Os seres existem e subsistem *na e pela* diferença, isto é, enquanto ocupam posições relativas em um espaço de relações que, ainda que invisível e sempre difícil de expressar empiricamente, é a realidade mais real e o princípio real dos comportamentos dos indivíduos e dos grupos. O espaço social, então, é expresso como um *campo*, um campo de forças, cuja necessidade se impõe aos agentes que nele se encontram envolvidos e, como um campo de lutas no interior do qual os agentes se enfrentam, com meios e fins diferenciados conforme sua posição na estrutura do campo de forças, contribuindo, assim, para a conservação ou a transformação de sua estrutura.

Os campos são organizados em função de um capital possuído (campo de produção, consumo, educativo, político, artístico), assim os capitais são distinguidos da seguinte forma: *capital econômico* – bens materiais; *capital cultural* – conhecimento, refinamento do ensino; *capital simbólico* – relações. Os campos expressam as lutas de poder na distribuição destes capitais e estabelecem separações entre uns e outros grupos, guiados pelo poder simbólico.

Conforme Bourdieu, o *habitus* e o campo constroem entre si uma relação dialética, pois as práticas sociais não podem ser entendidas sem uma referência às tensões entre ambas as dimensões da análise social. Desta forma, compreender as representações e os significados do trabalho, para os policiais militares, requer analisar as relações construídas entre a realidade interna desses agentes e o seu ambiente social, e especificamente, ao ambiente de trabalho.

Anthony Giddens é outro autor que busca desenvolver uma teoria no estudo da compreensão do funcionamento da sociedade e das relações sociais em uma perspectiva que visa superar/complementar o embate entre estrutura e ação. O autor direciona suas análises ao que denomina por dualidade da estrutura. Parte da compreensão que a ação cria as estruturas e, concomitantemente, a ação só acontece nas estruturas, ou seja, a ação cria as estruturas e, ao mesmo tempo, a ação só acontece nas estruturas.

Conforme Giddens (1979, p. 69), o desenvolvimento da teoria da estruturação se define da seguinte forma:

o conceito de estruturação inclui o da dualidade da estrutura, que se relaciona com o caráter recorrente da vida social e expressa mútua de pendência da estrutura e da ação. Por dualidade da estrutura quero dizer que as propriedades estruturais dos sistemas sociais são tanto o meio como o resultado das práticas que constituem tais sistemas. A teoria da estruturação assim formulada rejeita qualquer diferença entre o

sincrônico e o diacrônico. A identificação da estrutura com aquilo que restringe também é rejeitada: a estrutura possibilita ao mesmo tempo que restringe... De acordo com esta concepção as mesmas características estruturais participam no indivíduo (ator) e no objeto (sociedade). A estrutura forma a pessoa e a sociedade de maneira simultânea.

Desta forma, compreende-se que, para uma ação ocorrer, é necessária a existência da intencionalidade, da razão. Estes conceitos são fundamentais para compreender como as ações dos indivíduos influenciam e interferem nas estruturas, assim como delimitam a capacidade dos indivíduos poderem agir e fazer as coisas. Esse poder de fazer só é possível porque os indivíduos vivem cotidianamente em relações sociais que são mantidas pela rotina.

Esta concepção de rotina remete ao desenvolvimento do conceito de rotinização que, por sua vez, é utilizada por Giddens na compreensão das ações dos atores e tal conceito se expressa de forma similar ao conceito de *habitus* de Bourdieu. A rotinização, portanto, se refere aos hábitos e atividades cotidianas; são formas tradicionais e convencionais de comportamento “que dão um sentimento de segurança ontológica<sup>6</sup> aos membros de uma comunidade, e que estes membros, pelo seu caráter, não sentem necessidade de explicar” (GIDDENS, 1991, P.95).

A trajetória de formulação da teoria de Giddens, permite se contrapor a ideia de leis totalizadoras, isto possibilita ao autor inserir a noção das generalizações: a *previsibilidade da ação social*, é a primeira forma de generalização e refere-se ao conhecimento que os atores sociais têm das convenções sociais que regulam suas atividades. A noção de ator é importante no esquema teórico de Giddens, e leva uma diferença-chave na sua teoria entre consciência prática e consciência teórica.

Leme (2006) sinaliza que, na consciência prática, é possível, enquanto ator social, compreender o sentido das ações: já na consciência teórica, se depara com o limite de não conseguir expressar as razões destas ações. A teoria social desenvolvida por Giddens inclui, também, a noção de condições inadvertidas da ação que estão relacionados aos fatores inconscientes. Nesse sentido, a ação nem sempre se apresenta compreensível aos atores sociais, não revelando os motivos reais que guiaram as escolhas de suas ações.

Com relação às ações de consciência prática e teórica, o autor chama atenção para o fato de que a rotina também é importante para a manutenção das instituições sociais. Desta

---

<sup>6</sup> Conforme Giddens (1991, p. 95) – “A expressão se refere a crença que a maioria dos seres humanos têm na continuidade de sua auto-identidade e a na constância dos ambientes de ação social e material [...] tem a ver com o “ser” ou nos termos da fenomenologia, “ser no mundo”. Mas trata-se de um fenômeno emocional ao invés de cognitivo, e está enraizado no inconsciente”



forma, Leme (2006) ressalta que “a rotina em si é uma dualidade, ou seja, em parte ela é imposta pelas instituições sociais (rotinas institucionalizadas) e em partes ela é gerada por procedimentos decorrentes da consciência prática”. Podemos entender, portanto, que o trabalho dos policiais militares, segue uma prescrição de normas e rotinização que são guiadas *para* e seguidas *por* um coletivo de trabalho, mas também implica na ação individual de seus atores.

Além das considerações já descritas da teoria de Giddens, o autor ainda nos apresenta dois aspectos pertinentes no estudo de sua teoria: a noção de tempo e espaço. Estes aspectos referem-se ao contexto da vida social para indicar “o caráter situacional da interação em um espaço (o cenário da interação) e um tempo, em que atores presentes se comunicam entre si”. Em *Novas Regras do Método Sociológico* (1993/1996), defende uma ciência social hermenêutica e interpretativa na tentativa de compreender a experiência pessoal.

Desta forma, a compreensão da realidade no mundo contemporâneo se configura pelas diferenças e distinção de suas realidades o qual os sujeitos elaboram e criam suas representações conforme a construção das relações entre o mundo interno e seu ambiente direcionando-o a significativas transformações. A análise das figurações (ELIAS, 1999) se forma num campo social e engendram uma luta simbólica da reprodução e geração de um *habitus* (BOURDIEU, 1979/1996). Estas são delineadas pelas regras de conduta e pelas disposições adquiridas, caracterizadas pela percepção e ações dos atores sociais e, dessa forma, a concepção de estruturação e ação sinalizadas (GIDDENS, 1979) direcionam para uma reflexividade do mundo social. Estes autores contribuem de forma compartilhada com a teoria das representações sociais (MOSCOVICI, 1978), a pensar sobre as questões que envolvem o a construção significado do trabalho para o policial militar, superando a dicotomia entre indivíduo e sociedade, assim como conhecimento acerca das práticas que envolvem o cotidiano de trabalho dos profissionais da segurança pública.

### 3.1 Representações Sociais e Policial Militar

Neste tópico apresentamos as pesquisas que vem sendo desenvolvidas na perspectiva da Teoria das Representações Sociais voltadas para a compreensão do trabalho do policial militar, atento para as características que envolvem seu trabalho.

No caso das polícias, as representações sociais a esta categoria profissional, tendem em diferentes contextos, a relacioná-las ao risco, ao enfrentamento à criminalidade e à aproximação com aspectos socialmente indesejáveis como o crime, a corrupção, a violência e a morte (SOUZA, 2009; FRAGA, 2006; MESQUITA NETO, 1999). Tal aproximação contribuiu para fazer do trabalho policial uma atividade carregada de pouco prestígio social, sendo, ao mesmo tempo, os agentes policiais indivíduos que lidam, diante dos sucessivos casos de abusos cometidos por outros policiais, com a desconfiança e temor da população<sup>7</sup> em relação ao aparato policial (SOUZA, 2009).

As pesquisas desenvolvidas pelos autores supracitados enfatizam que o trabalho do policial militar se insere no rol das atividades de alto risco, pois estes trabalhadores/profissionais lidam diariamente com a violência e a brutalidade, uma vez que a função principal da polícia ostensiva, tal como o combate à criminalidade, o que faz a profissão do policial militar uma das que mais sofre de estresse, já que trabalha sob forte tensão e pressão, muitas vezes, em meio a situações que envolvem risco de vida e desgastes que comprometem as condições psicológicas, físicas e sociais.

Podemos pensar que a representação do sujeito comum a respeito do que seja o policial é aquela que, em algum momento, protege a sociedade dos incômodos do coletivo, seja um sujeito violento, um assaltante, um vizinho barulhento e, em outros momentos, ele se vincula a imagem do sujeito truculento, violento e corrupto que ameaça mais que protege.

Em um breve levantamento acerca dos estudos que envolvem a segurança pública e, especificamente, o policial militar, destacamos os estudos das representações sociais como forma de perceber e apreender a atividade laboral do policial militar. Vale ressaltar que parte destes estudos direciona a ênfase na questão da violência e polícia, mas buscam analisar este

---

<sup>7</sup> Conforme Bittner (2003), os policiais tem clara consciência de que são percebidos como “aqueles que podem” e, de fato, podem intimidar a sociedade. Por “aqueles que podem” intimidar, entende-se, naturalmente, o acesso ao possível recurso a meios coercitivos – que incluem força física – para alcançar um fim pretendido. A relativa probabilidade do recurso real á força varia bastante de uma tarefa para outra embora, geralmente, seja baixa.

aspecto relacionado com a construção da imagem, análise institucional da corporação, condições de trabalho e saúde vinculadas ao exercício da profissão.

Neste sentido, o estudo desenvolvido por Maciel (2009) consistiu na discussão teórica sobre polícia, violência policial e identidade e, numa pesquisa de campo de cunho qualitativo, integrando as técnicas de entrevistas, desenvolvidas com 50 policiais militares e grupos focais com 34 policiais, distribuídos em 4 grupos, com amostra total de 84 policiais militares. A pesquisa enfatiza as questões da violência policial e da identidade policial por seus agentes e considera que estas representações estão relacionadas à construção de sua identidade profissional e construídas no contato das manifestações de violência, na interação e comunicação com os pares que são estabelecidas desde a formação nas unidades de ensino da PM até a atividade prática do policiamento ostensivo. Desta forma, os resultados se expressam na compreensão acerca do ingresso na corporação baseados em aspectos que vão desde a influência familiar, identificação com a profissão e colocação e manutenção no mercado de trabalho. Quanto à formação, são sinalizadas a falta de incentivo a profissionalização e a atualizações constantes, assim como falta de qualificação dos docentes. No caso da violência policial, refere-se que está associada a fatores psicológicos, educacionais e até culturais, vinculados ao emprego ilegítimo da força e a condutas de desvio. Para o autor, as representações elaboradas pelos policiais acerca de seu papel social se apresentam das mais diferentes formas de missão da ordem social.

Porto (2004) desenvolveu o estudo sobre Polícia e Violência: representações sociais de elites policiais do Distrito Federal, que analisa as representações sociais de elites policiais – civis, militares e do exército – sobre a violência policial, direcionadas para as relações entre cultura organizacional e as formas e modelos de estruturação organizacional e de gestão das atividades policiais, destacando a função policial e as relações entre polícia e sociedade. Uma das representações é a de que a sociedade brasileira é uma sociedade violenta, que essa violência não é específica ao contexto brasileiro, mas que, aqui, há particularidades que não podem ser subestimadas, uma delas é o fato de a população, em função de seus medos e inseguranças, ser uma população que se arma cada vez mais. As representações buscam organizar e dar sentido ao fenômeno da violência, o sujeito que as elabora, “definem” como violento o contexto no interior do qual se desenvolve a atuação policial, impregnada, ela mesma, de valores que informam práticas sociais e culturais do conjunto da sociedade.

Souza (2007) investiga as representações sociais dos policiais militares de Sergipe sobre violência policial. Este estudo estabeleceu um quadro comparativo com o contexto da década de 1980, visando constatar se os signos que, outrora, validavam o emprego da violência ainda estão presentes nos discursos dos agentes policiais. Mendonça (2010), no estudo sobre a construção das representações sociais na relação da polícia militar e a sociedade aracajuana, teve como objetivo apreender as representações sociais da população de Aracaju acerca da instituição policial e da figura do policial militar no contexto contemporâneo. Os dados da pesquisa foram coletados a partir de entrevistas individuais, com a amostra de 48 participantes, escolhidos de forma aleatória. Um aspecto encontrado no estudo refere-se ao ressentimento da população com os policiais de Aracaju, pois a maioria dos entrevistados, tiveram, testemunharam ou viram na mídia experiência negativa com algum policial. Juntamente com o sentimento do medo, configura-se a generalização da imagem dos policiais como: arbitrário, corrupto, ignorante, violento, despreparado. Portanto, verifica-se um sentimento ambíguo em relação à instituição, ao mesmo tempo que a população desacredita na instituição policial, ela deseja recorrer a instituição mesmo quando permanece um sentimento de desconfiança na capacidade e competência da instituição em resolver problemas.

Amador (2002) enfatiza que a relação entre o trabalho e a violência em policiais de Porto Alegre, considerando os policiais como trabalhadores que sofrem o impacto do trabalho sobre a sua subjetividade e saúde. Tal interpretação, segundo a autora, deve ser promovida, acima de tudo, entre os próprios policiais, para que estes possam, através da inteligibilidade de seu sofrimento no trabalho, chegar à transformação de seu fazer na permanente busca de uma polícia de qualidade. As conclusões do estudo apontam para a existência de pressões e desafios nas esferas da organização prescrita do trabalho policial e do trabalho policial no cotidiano. Pressões e desafios que impõem rigorosos limites à expressão da subjetividade dos policiais no trabalho, oferecendo-lhes escassas possibilidades para encaminhar seu sofrimento de forma criativa. A partir dos dados, autora chega à conclusão que a violência empregada pelos policiais, expressa uma tentativa de manter sua subjetividade sob controle, de modo que ela não venha perturbar a execução de seu trabalho, prescrevendo a violência como defesa e impondo-a por coação. De acordo com a autora, como tentativas de gerenciamento do sofrimento psíquico decorrente da experiência laboral, os policiais, coletivamente, recorrem a mecanismos defensivos, visando à tentativa de clivagem entre corpo, pensamento e psiquismo, de maneira a continuar trabalhando nos limites entre a descompensação psíquica e

a saúde mental. A violência policial aparece como parte desses mecanismos, expressando o sofrimento psíquico dos policiais, constituído no território de violência da organização do trabalho.

Nesta mesma perspectiva, o estudo de Moraes Junior (2010) sobre a violência contra policiais, panorama e propostas apresenta uma visão geral das violências que atingem os profissionais de segurança pública, bem como as principais evoluções recentes em torno do tema “vitimização policial” e qualidade de vida para profissionais de segurança pública, concluindo sobre a necessidade de avançar nas discussões acerca dos profissionais de segurança pública, principalmente nas esferas da saúde mental e física.

Os estudos de Minayo, Souza e Constantino (2008) privilegiam uma investigação sobre a análise das condições de trabalho, saúde e qualidade de vida dos policiais militares do Rio de Janeiro. Para coleta de dados, participaram 1.120 policiais, foram aplicados 1.120 questionários, realizadas 8 entrevistas e 11 grupos focais. Nas considerações da análise, identificou-se que toda a categoria está exposta, até mesmo quando não está em seu ambiente de trabalho, considerando-se a atividade policial uma profissão-perigo, sendo percebido e vivenciado por seus agentes como um grande risco. As autoras pontuam o fato de, talvez, a violência maior e pouco visível é o fato de viver em uma profissão-perigo, perante o risco inerente ao trabalho de ser morto a qualquer momento, e isso coloca estes trabalhadores em situação de incerteza e tensão permanente. Silva e Sá (2006) estudam a polícia militar e a sociedade na representação social dos policiais militares do Rio de Janeiro e identificam que fatores como tempo de exercício profissional, nível de satisfação pessoal, reconhecimento institucional, evidenciado através da valorização do profissional quanto ao que lhe é oferecido em relação a melhores condições de trabalho, treinamentos mais qualificados e técnicos, e investimentos em novas tecnologias, parecem influenciar as representações construídas pelos policiais, e que irão afetar assim, suas práticas profissionais.

Após exposição dos objetivos da pesquisa e discussão do aporte teórico entre representações sociais e o contexto de trabalho do policial militar, descrevemos os aspectos metodológicos e os resultados.

## CAPITULO 4

### 4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa de campo foi desenvolvida na cidade de Aracaju/SE, na corporação da Polícia Militar da Capital, sendo realizada em unidades de policiamento nas quais são desenvolvidas atividades de policiamento operacional e administrativo. A coleta de dados foi realizada em três unidades de policiamento ostensivo especializado, a saber o Batalhão de Polícia de Choque -BPChoq, de novembro de 2011 a junho de 2012, a Companhia de Polícia de Rádio Patrulha, entre os meses de fevereiro de 2012 a março de 2012 e o Grupamento Especial Tático de Moto, período de outubro de 2011 a março de 2013, e no Quartel do Comando Geral – QCG, em Aracaju, em março de 2012. Conforme mencionado, a coleta de dados foi realizada de outubro de 2011 a junho de 2012 (Anexo 5).

1- Batalhão de Polícia de Choque – BPChoq: A fundação do Batalhão de Polícia de Choque se inicia com a criação do pelotão de Polícia de Choque em 20 de dezembro de 1979, através da Lei n.º 2234, de 10 de novembro. Situado no Bairro Siqueira Campos, o Batalhão de Polícia de Choque é uma subunidade operacional que tem a característica especial de ser uma tropa de pronta resposta, ou seja, uma tropa preparada para missões especializadas. A subunidade desempenha diariamente policiamento de estádios e outras praças esportivas, com ou sem cães. Atua também em distúrbios civis, como revoltas, rebeliões em presídios, etc. Outra função bastante desempenhada pelos policiais de choque é o policiamento em grandes festas do Estado, como o Carnaval, Pré-Caju e Festejos Juninos. O BPChoq realiza ainda missões específicas, como o cumprimento de decisões judiciais, quando faz a segurança e reintegração de posse de imóveis ocupados na capital e interior e guarda e escolta de presos de alta periculosidade. No período da coleta de dados, a unidade contava com um efetivo de aproximadamente 150 policiais, deste total, 89 participaram da pesquisa.

2- Companhia de Polícia de Rádio Patrulha – CPRp: A Companhia de Radiopatrulha (CPRp) da Polícia Militar de Sergipe é uma das mais antigas subunidades independentes da corporação, surgindo na década de 80, mais precisamente com a publicação do Decreto 6.877 de 6 de março de 1985, que tratava da ativação do Comando do Policiamento Militar da Capital (CPMC) e incluía a CPRp entre as suas companhias operacionais. Em junho de 1994,

a subunidade foi novamente inaugurada e voltou às ruas da capital, desta vez, mais estruturada, com o intuito de prestar o serviço de policiamento motorizado de radiopatrulha da Grande Aracaju. (sitio da PM/SE)

A Companhia esta situada no Bairro Atalaia, a CPRp tem como objetivo, atuar preventivamente, operacionalmente, tomando todas as medidas no sentido de realizar o policiamento ostensivo motorizado na área da Grande Aracaju, com prioridade nos bairros onde haja a maior incidência de criminalidade. Atua ligada ao acionamento via Centro Integrado de Operações em Segurança Pública (CIOSP), e solicitações da população nas ruas da capital, no sentido de objetivar e assegurar o policiamento nas chamadas “áreas críticas” da Grande Aracaju. O policiamento de radiopatrulha é feito em toda Grande Aracaju, sendo desenvolvidas também operações policiais blitz. Também atua intensificando o policiamento nas áreas onde ocorrem as maiores incidências de crimes e contravenções penais. No período da pesquisa, esta unidade contava com o efetivo de 120 policiais na ativa, sendo que a amostra foi composta por 89 policiais que participaram de forma voluntária na pesquisa.

3- Grupamento Especial Tático de Moto – GETAM: Situado no bairro São José, GETAM tem como objetivo prioritário diminuir o tempo resposta nos atendimentos e desenvolver uma modalidade de policiamento voltada para a prevenção de atos delituosos praticados por motociclistas. Além do policiamento preventivo, o GETAM também atua na fiscalização de trânsito, escolta de autoridades, colaborando para o enfrentamento à criminalidade na Grande Aracaju. O GETAM atua hoje em todo o Estado de Sergipe, ainda que com maior contingente na grande Aracaju, dando ênfase aos grandes corredores de trânsito, locais de difícil acesso nas periferias e no centro da cidade. No período da pesquisa, esta unidade contava com o efetivo de 45 policiais na ativa, sendo que a amostra foi composta por 34 policiais que participaram de forma voluntária na pesquisa.

4- Quartel do Comando Geral – QCG: tem como objetivos: I - Planejar, dirigir, coordenar e fiscalizaras atividades de polícia ostensiva de segurança, de trânsito urbano e rodoviário; II – Executar atividades de polícia ostensiva, relacionadas com a prevenção criminal, preservação da ordem pública; III – Garantir o exercício do poder de polícia dos órgãos públicos, especialmente os da área fazendária, sanitária, de proteção ambiental, de uso e ocupação do solo e de outras cujas atividades interessam à segurança pública; IV – Atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão em locais ou em áreas específicas; V – Atuar de maneira repressiva em casos.

## 4.1 Entrada no campo

O campo é entendido como o recorte espacial que se refere à abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico correspondente ao objeto da investigação (MINAYO, 2000). Em complementação sobre suas considerações acerca do campo empírico, Minayo (2000) enfatiza que a estratégia de entrada em campo tem que prever os detalhes do primeiro impacto da pesquisa, ou seja: como apresentá-la, como apresentar-se, a quem se apresentar, através de quem, com quem realizar os primeiros contatos.

### 4.1.1 Etapas do Trabalho de Campo

Conforme as considerações apontadas no tópico anterior, o trabalho de campo constituiu-se a partir do desenvolvimento das seguintes etapas:

#### 1) *Negociação e apresentação da pesquisa:*

Inicialmente, foi realizada visita ao Quartel do Comando Geral da Polícia Militar de Sergipe, situada à Rua Itabaiana, em Aracaju. O propósito desta visita consistiu em apresentar Ofício de solicitação e autorização para efetivação da pesquisa de campo e estabelecermos o primeiro contato com o comando, como também, explicitarmos o objetivo da pesquisa. Ainda nesta etapa, configurou-se o registro do projeto de pesquisa ao comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Sergipe/ CEP-UFS, em seguida, a aprovação do Conselho Nacional de Pesquisa-CONEP.

#### 2) *Estudo do instrumento de coleta: Pesquisa piloto/pré-teste:*

Esta etapa consistiu na aplicação da pesquisa piloto para testagem do instrumento de coleta, para tanto, foram aplicados questionários com uma amostra de 22 policiais militares lotados na corporação. Após a aplicação do instrumento de coleta, os participantes foram abordados com o propósito de inferirem sobre as questões elaboradas pelo pesquisador e de fato contribuiu para a reestruturação final do instrumento de coleta. As sugestões implicaram desde a inclusão ou exclusão de algumas questões, termos ou palavras a serem utilizadas, estrutura de digitação e apresentação das escalas a serem respondidas.



Este momento também se configurou como um processo de ambientação, do pesquisador com o campo empírico, pois foi possível fazermos os primeiros contatos com a amostra a ser contemplada na pesquisa, além disto, foram registrados alguns aspectos importantes para a pesquisa: tempo de resposta dos questionários, envolvimento e comprometimento em responder o questionário completo, dúvidas e esclarecimentos com relação à pesquisa e o objetivo da mesma. Já nesta etapa, com o auxílio do método da observação direta foi possível registrar no diário de campo as primeiras impressões sobre o campo empírico em questão, especificamente ao procedimento da aplicação do instrumento de coleta, acesso às unidades, protocolo de agendamento, marcação e liberação dos participantes para a coleta dos dados.

### 3) *Acesso às unidades pesquisadas:*

As abordagens iniciais nas unidades pesquisadas: GETAM, Batalhão de choque, Rádio patrulha e QCG, foram autorizadas mediante a marcação prévia com data e horário, pré-estabelecida pela corporação, conforme disponibilidade de cada unidade mencionada. O primeiro acesso a estas unidades foi permitido mediante o acompanhamento de um policial fardado e em serviço, instituído como representante da corporação e designado a apresentar a pesquisadora, assim como assegurar aos superiores das unidades a devida autorização e liberação da pesquisa.

Nestas abordagens iniciais, foram apresentadas e entregues cópia do ofício de autorização da pesquisa, em duas vias, sendo uma para arquivo da unidade e outra via para a pesquisadora, nesta, consta registro da assinatura e carimbo do responsável pela unidade que foi pesquisada, tornando-o oficialmente ciente da autorização da pesquisa e atestando a liberação do desenvolvimento da coleta de dados e participação dos policiais naquela unidade.

Após as abordagens iniciais, consideradas “*rituais de entrada*” ao locus da pesquisa era agendado um horário, para apresentação e explicação da pesquisa para o grupo de policiais a ser pesquisado em cada unidade. O horário agendado era determinado pelo comando de cada unidade, no caso das unidades do Batalhão de Choque, GETAM e Rádio Patrulha, era privilegiado o horário logo após a *preleção* – momento para as informações, instruções e delegação das demandas de trabalho – este momento antecede o início das atividades operacionais, considerado oportuno já que reúne os policiais de plantão na unidade. No QCG não foi possível reunir os policiais em um momento específico, portanto, a pesquisadora foi autorizada a abordar os participantes em suas seções de trabalho. Na ocasião,

era explanado o objetivo da pesquisa, o vínculo da pesquisadora com a Universidade Federal de Sergipe, em seguida aberto espaço para responder aos questionamentos, dúvidas e fala dos policiais. Vale ressaltar que só após este procedimento ocorria a aplicação dos questionários.

## 4.2 Participantes

Com relação à amostra, o estudo contemplou a participação de 274 policiais, de ambos os sexos, distribuídos nas unidades da corporação da polícia militar: Getam, Batalhão de choque, Radio patrulha e QCG, localizadas na cidade de Aracaju.

## 4.3 Instrumentos

A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação dos seguintes instrumentos: (1) Questionário sociodemográfico; (2) Questionário semiestruturado com questões abertas; (3) Questionário de Qualidade de Vida Profissional - QVP 35 e (4) Inventário de Burnout - MBI. (ver Apêndices)

*1- Questionário sociodemográfico:* Composto por 31 questões fechadas sobre condições de vida e trabalho para caracterizar o perfil profissiográfico e sociodemográfico da amostra, contendo variáveis: idade, sexo, estado civil, número de filhos, cor, escolaridade, tempo de serviço, patente, renda mensal, religião, condição habitacional e aspectos da saúde no trabalho. Vale ressaltar que se trata de um instrumento adaptado para esta pesquisa, sendo que foi exclusivamente elaborado para uma pesquisa baseado na Dissertação de Mestrado Sobre Sofrimento Psíquico em Trabalhadores Rurais com Exposição de Longo Prazo a Agrotóxicos Usuários do Ambulatório de Toxicologia do Hospital de Clínicas da Unicamp (SILVA, 2003). As perguntas foram agrupadas em seis categorias: características demográficas, características socioeconômicas, percepções relacionadas ao trabalho, saúde física, saúde mental, relacionamento social.

*2- Questionário com perguntas abertas:* O estudo acerca das representações sociais foi investigado a partir da construção de um questionário com questões abertas. A elaboração das questões se direcionou para a compreensão e significado sobre o trabalho possibilitando

apreendermos as representações do policial militar sobre sua vivência no trabalho. O questionário contemplou 12 questões abertas para identificar compreensão acerca do trabalho do policial militar e análise das representações sociais. As observações diretas no campo empírico se expressam como instrumento de entrada de campo e melhor ambientação da pesquisadora para compreensão da dinâmica do trabalho, assim como auxiliar na construção das questões da entrevista. A utilização do questionário com questões abertas se faz pertinente para compreender as elaborações subjetivas dos trabalhadores sobre o seu trabalho e na apreensão das representações sociais;

3- *Questionário de Qualidade de Vida Profissional - QVP 35*: Para avaliar a qualidade de vida profissional destes trabalhadores foi utilizado um questionário auto aplicável, o QVP - 35, criado por Cabezas (1999) e validado no Brasil por Guimarães *et al.*, (2004). O uso do QVP - 35 verificou se os policiais possuem qualidade de vida, portanto, averiguou a relação existente entre o que os trabalhadores constroem sobre o trabalho, suas apreensões e compreensão e de como medem e avaliam sua qualidade de vida no trabalho. O QVP contém 35 questões e apresenta seus resultados em 08 (oito) dimensões: Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT) com 05 questões, Apoio Organizacional (AO) com 10 questões, Carga de Trabalho (CT) com 05 questões, Recursos Relacionados ao Trabalho (RT) com 04 questões, Apoio Social (AS) com 03 questões, Motivação Intrínseca (MI) com 04 questões, Capacitação para Realização do Trabalho (CRT) com 03 questões, Percepção sobre Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT) com 01 questão.

A escala QVP-35 apresentou uma amplitude de resposta que variava de 1 (nunca) a 5 (sempre), teve um alfa de cronbach de 0.82, indicando alta confiabilidade interna. A adesão aos itens da escala (QVP-35) indicou uma média global de 2.90 (desvio Padrão = 0.49), significando um padrão de resposta dominante próximo de *algumas vezes* a todos os itens (valor 3).

Como resultados gerais destas dimensões, identificamos as seguintes médias e desvio-padrão: desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT) apresentou média 3,0 (DP=,802 ), Apoio Organizacional (AO) média 2,45 (DP=,577 ), Carga de Trabalho (CT) média 2,76 (DP= ,713), Recursos Relacionados ao Trabalho (RT) média 3,17 (DP=,464 ), Apoio Social (AS) média 3,72 (DP=,723), Motivação Intrínseca (MI) média 3,95 (DP=,830), Capacitação para Realização do Trabalho (CRT) média 2,96 (DP=,573), Percepção sobre Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT) média 3,07 (DP=1,243),

4- *Inventário de Burnout - MBI*: Desenvolvido por Maslach e Jackson (1986), e validada por Tamayo (2003), utilizado para avaliar relação da saúde e percepção da qualidade de vida no trabalho. O inventário é composto por 20 itens com cinco opções de respostas, com escala de 0 (nunca) a 4 (todos os dias), contendo três dimensões que avaliam como o trabalhador vivencia seu trabalho: Exaustão Emocional, Despersonalização e Diminuição da Realização Pessoal. Para critério de pontuação observamos que, nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização, quanto maior a pontuação maior o desgaste, ao contrário do que ocorre na dimensão Diminuição da Realização pessoal, pois quanto menor a pontuação maior o desgaste.

A ampliação da escala MBI variava de 0 (zero) nunca a 4 (todos os dias), teve um alfa de cronbach de 0.75, indicando alta confiabilidade interna. A adesão aos itens da escala (MBI) indicou uma média global de 2.33 (Desvio Padrão = 0.49), significando um padrão de resposta dominante entre *algumas vezes no mês* e *algumas vezes na semana*.

Quanto às médias e desvio padrão, as subescalas apresentaram os seguintes resultados: Exaustão Emocional (EE) apresentou média 20,1 (DP= 5,32), Despersonalização (DP) média 12,04 (DP= 3,324), Realização Pessoal (RP) média 17,98 (DP= 4,02 ).

#### **4.4 Procedimentos:**

##### ***4.4.1 Procedimento de Aplicação dos Questionários***

A aplicação dos questionários ocorreu nas unidades de policiamento selecionadas, ou seja, no local e turno de trabalho dos respondentes. Nas unidades de policiamento ostensivo-BPchoque, GETAM e RP, os questionários foram respondidos nas instalações dos auditórios, com exceção dos policiais que exercem atividades administrativas, enquanto no QCG foram respondidos dentro das salas e seções de trabalho dos respondentes, a fim de não interferir na rotina do trabalho administrativo.

Após a explanação da pesquisa era feito convite para participação da mesma, esclarecendo sobre a autorização da aplicação dos questionários na instituição, da participação por adesão voluntária dos policiais e do sigilo das informações fornecidas pelo questionário, além disso, reforçar a informação de que a pesquisa não estava sendo encomendada pelo Comando Geral, mas vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFS.

Para garantir o sigilo das informações coletadas, os instrumentos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE foram entregues em envelopes e solicitados que fossem respondidos individualmente naquele momento, sendo devolvidos em seguida à pesquisadora.

O TCLE ao ser devolvido foi colocado em um envelope separado dos questionários a fim de evitar a identificação dos respondentes. No caso dos questionários, quando entregues ao pesquisador depois de respondidos, os envelopes foram grampeados e colocados numa pasta.

O tempo de duração da aplicação era conforme o ritmo dos respondentes, que variou de 20 minutos à 1h e 30 minutos. Foram aplicados um total de 274 questionários distribuídos entre as 4 unidades pesquisadas.

#### 4.4.2 Procedimento de Análise dos Dados

Para análise dos dados, os questionários sociodemográfico QVP 35 e MBI foram organizados através do Programa Estatístico SPSS que possibilitou fazer a tabulação dos dados e definição dos resultados.

Para análise dos dados do questionário de respostas abertas, guiamo-nos à luz da Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977), utilizando-se como suporte de análise o programa informático de *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* - IRAMUTEQ. Segundo Bardin (1994, p. 42), a análise de conteúdo se apresenta como “um conjunto de técnicas de análise de comunicação, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos, às condições de produção/recepção destas mensagens”.

O IRAMUTEQ é um software gratuito e com fonte aberta, desenvolvido por Pierre Ratinaud (Lahlou, 2012; Ratinaud & Marchand, 2012) e licenciado por GNU GPL (v2), que permite fazer análises estatísticas sobre corpus textuais e sobre tabelas indivíduos/palavras. Ele ancora-se no software R ([www.r-project.org](http://www.r-project.org)) e na linguagem Python ([www.python.org](http://www.python.org)).

Conforme Camargo e Justo (2013) o IRAMUTEQ oferece a possibilidade de diferentes formas de análise de dados textuais, desde aquelas bem simples, como a lexicografia básica (como cálculo de frequência de palavras), até análises multivariadas (classificação hierárquica descendente, análise pós-fatorial) (DOISE; CLEMENCE; LORENZI-CIOLDI, 1992).

A análise textual é um tipo específico de análise de dados, na qual tratamos de material verbal transcrito, ou seja, de textos (NASCIMENTO-SCHULZE; CAMARGO, 2000). Essa análise tem várias finalidades, sendo possível analisar textos, entrevistas, documentos, redações etc. A partir da análise textual é possível descrever um material produzido por um produtor, seja individual ou coletivamente, como também se pode utilizar a análise textual com a finalidade relacional, comparando produções diferentes em função de variáveis específicas que descrevem quem produziu o texto. Vale ressaltar que

a análise quantitativa de dados textuais não deixa de considerar a qualidade do fenômeno estudado, e ainda fornece critérios provenientes do próprio material para

consideração do mesmo como indicador de um fenômeno de interesse científico. Uma análise quantitativa de textos transcritos ou escritos tem como base as leis de distribuição dos seus respectivos vocabulários (CAMARGO, 2005, p. 511-512).

Para que se possa compreender a análise textual, é necessário, inicialmente, explicitar alguns conceitos importantes: *corpus*, *textos* e *segmentos de textos*. O *corpus* é construído pelo pesquisador. É o conjunto texto que se pretende analisar. Por exemplo, numa pesquisa documental, se um pesquisador decide analisar os artigos que saíram na sessão de saúde de um jornal, em um determinado período temporal, o corpus seria o conjunto destes artigos.

A compreensão sobre os *textos* é entendida pela perspectiva de que um conjunto de textos constitui um *corpus* de análise. O *corpus* adequado à análise do tipo Classificação Hierárquica Descendente deve constituir-se num conjunto textual centrado em um tema. O material textual deve ser monotemático, pois a análise de textos sobre vários itens previamente estruturados ou diversos temas resulta na reprodução da estruturação prévia dos mesmos (CAMARGO, 2005).

Em se tratando de respostas a questões abertas de um questionário, cada texto será composto da adição dos trechos obtidos das respostas somente quando elas se referirem a um mesmo tema (uma mesma questão ou pergunta). Caso as questões referiram-se a temas ou aspectos diferentes, é necessário realizar uma análise para cada questão. Quando as respostas apresentarem uma média em torno de três a cinco linhas, é necessário um número bem maior de respostas para a constituição de um corpus de análise (refere-se, aqui, a um número mínimo em torno de uma centena de textos). Desta forma, os textos são organizados e discriminados por linhas de comando que indica a numeração de identificação do respondente e as variáveis que são pertinentes para o objeto de pesquisa (tais como sexo, faixa etária, escolaridade, etc).

Já os *segmentos de texto* são excertos de texto, na maior parte das vezes, do tamanho de três linhas, dimensionadas pelo próprio software em função do tamanho do corpus. Os segmentos de textos que são considerados o ambiente das palavras. Seu tamanho também pode ser configurado pelo pesquisador. Numa análise padrão, após reconhecer as indicações dos textos a serem analisados, é o software IRAMUTEQ que divide os textos do corpus em segmentos de texto.

Após, serem descritos os aspectos metodológicos que nortearam esta pesquisa, passamos adiante para o capítulo 5, Resultados e Discussão.

## CAPÍTULO 5

### 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como já mencionado, na descrição do item sobre o Método, a análise das respostas às perguntas abertas foi feita pelo programa informático Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires-IRAMUTEQ. Antes de proceder à apresentação dos resultados, faremos a descrição do procedimento de análise proposta pelo programa e contemplado nesta pesquisa. De forma específica, foram realizadas as análises de lexicografia básica referente ao cálculo de frequência de palavras e análise multivariada referente à classificação hierárquica descendente - CDH. Conforme tutorial de Camargo e Justo (2013, p.5), estas análises são entendidas da seguinte forma:

**Análises lexicográficas clássicas** – Identifica e reformata as unidades de texto, identifica a quantidade de palavras, frequência média e *hapax* (palavras com frequência um), pesquisa o vocabulário e reduz as palavras com base em suas raízes (formas reduzidas), cria do dicionário de formas reduzidas, identifica formas ativas e suplementares.

**Método da Classificação Hierárquica Descendente (CHD)** – Os segmentos de texto são classificados em função dos seus respectivos vocabulários e o conjunto deles é repartido em função da frequência das formas reduzidas. A partir de matrizes, cruzando segmentos de textos e palavras (em repetidos testes do tipo X<sup>2</sup>), aplica-se o método de CHD e obtém-se uma classificação estável e definitiva (REINERT, 1990). Esta análise visa obter **classes** de segmentos de texto que, ao mesmo tempo, apresentam vocabulário semelhante entre si, e vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes (CAMARGO, 2005). A partir dessas análises em matrizes, o *software* organiza a análise dos dados em um **dendrograma** da CHD, que ilustra as relações entre as classes. O programa executa cálculos e fornece resultados que nos permite a descrição de cada uma das classes, principalmente pelo seu vocabulário característico (léxico) e pelas suas palavras com asterisco (variáveis). Além disto, o programa fornece outra forma de apresentação dos resultados, através de uma análise fatorial de correspondência feita a partir da CHD. Com base nas classes escolhidas, o programa calcula e fornece-nos os segmentos de texto mais característicos de cada classe (corpus em cor), permitindo a contextualização do vocabulário típico de cada classe.



Para melhor entendimento serão descritos os termos utilizados no processo de análise:

**UCI:** Unidade de Contexto Inicial (numero de textos) – Unidade que, inicialmente, o programa efetuará a fragmentação inicial. O material consiste em resposta de entrevistas ou questionários, capítulo de livro, uma matéria jornalística.

**UCE:** Unidade de Contexto Elementar (segmentos de texto) – O critério é definido pelo tamanho do texto (número de palavras analisadas) e pontuação: “É a partir do pertencimento das palavras de um texto a uma UCE, que o programa Alceste vai estabelecer as matrizes a partir das quais será efetuado o trabalho de classificação” (REINERT, 1998, p. 17).

**UC:** Unidade de Contexto – Agrupamento de UCE sucessivas dentro de uma mesma UCI, até que o número de palavras diferentes analisadas (contidas nessa unidade de contexto) seja superior ao limiar fixado na análise. [...] Esse limiar é fixado proporcionalmente ao número de palavras analisadas. As UC devem ter uma homogeneidade semântica e devem ser de tamanho comparável. Ou seja, são unidades estatísticas de pesos idênticos. Elas estão na base de todas as estatísticas efetuadas (REINERT, 1998, p. 18).

**Classe:** pode ser definida como um agrupamento constituído por várias UCEs de vocabulário homogêneo.

Segundo Carmargo e Justo (2013, p. 13), no que diz respeito à descrição dos resultados na Classificação Hierárquica Descendente - CHD, as características principais da análise a serem consideradas, referem-se:

- Número de textos (UCI) – o programa reconhece a separação do corpus em unidades de texto iniciais;
- Número de segmentos de textos (UCE) – o programa reparte em segmentos de texto;
- Número de formas distintas – palavras diferentes no corpus;
- Número de ocorrências das palavras no corpus – número de vezes que as palavras foram repetidas;
- Frequência média das palavras – média das palavras presentes em cada classe;
- Número de classes apresentadas pelo corpus – quantidade de classes para explicar o corpus analisado e
  - Retenção de segmentos de texto – número de segmentos analisados pelo programa.

Portanto, a análise dos dados apresentados nesta pesquisa com o uso do programa IRAMUTEQ seguiu este guia de procedimentos sugerido por Camargo e Justo (2013) para garantir que, após o tratamento dos dados, os resultados expostos priorizaram, de fato, as análises mais significativas e características de cada corpus analisado. Desta forma, nossas análises estão direcionadas a compreender as Representações Sociais e Significados do Trabalho para o policial militar. No primeiro momento esta descrito a caracterização dos participantes da pesquisa.

### **5.1 Caracterização dos Participantes da Pesquisa**

A caracterização sociodemográfica dos participantes da pesquisa corresponde às variáveis batalhão/companhia de idade, sexo, escolaridade, estado civil, cor, religião, número de filhos. As variáveis relacionadas à profissão envolvem a patente, tempo de serviço, tipo de serviço, horas semanais trabalhadas, turno de trabalho. Complementando estes dados, foi descrito a formação acadêmica universitária, desenvolvimento de outra atividade de trabalho, além de identificar fatores econômicos como renda mensal, renda familiar, condição habitacional e avaliação do status /salário com a profissão dos pais.

A amostra total composta por 274 participantes foi distribuída entre as unidades de policiamento ostensivo especializado: Batalhão de Policia Choque (BPChoque, 30,7%), Rádio Patrulha (CPRadio Patrulha, 32,5%), Grupamento Especial Tático de Motos (GETAM, 12,3%) e o Quartel de Comando Geral (QCG, 24,5%). As quatro unidades apresentam um total de aproximadamente 450 policiais.

Com relação à idade, houve maior concentração no intervalo de 34 a 43 anos, representada por 133 participantes (48%). A faixa etária de 24 a 33 anos também apresenta expressividade (42%), constituindo-se uma amostra de trabalhadores/policiais jovens. Apenas um participante possuía idade acima de 53 anos.

No que concerne ao sexo, a amostra foi composta por 88% policiais de sexo masculino e 12% de policiais de sexo feminino. Quanto ao estado civil, houve predominância de casados (65%), seguidos dos solteiros (25%). Vale ressaltar a união estável (2,9%), prevalecendo, desta forma, que os policiais, em sua maioria, apresentam-se comprometidos em uma relação

afetiva/conjugal. O número de filhos alternou de 0 filhos (25,4%) a 11 filhos, sendo este informado por um participante. Dos 208 policiais que informaram ter filhos, 28,8% possuíam 2 filhos e 28,5% possuíam 1 filho.

Em relação à escolaridade, a maioria dos policiais possui ensino superior, sendo completo (33,6%) e incompleto (22,6%). Havendo ainda 5,1% com Pós Graduação. Apesar da exigência do Ensino Médio Completo para ingresso na corporação, identificamos policiais (4,7%) com escolaridade inferior ao exigido, podendo ser relacionado ao tempo de ingresso na instituição.

A formação acadêmica de nível universitário está distribuída pelas seguintes áreas: Educação/Licenciaturas (38,2%), Ciências Sociais Aplicadas (25,2%), Direito (18,3%), Saúde (12,2%), Humanas (9,9%) e Exatas/Tecnológicas (6,1%). Embora seja uma amostra expressivamente de policiais de sexo masculino (88%), a área Exatas/Tecnológicas não se configurou como predominante neste universo pesquisado, ao contrário a Área da Educação/Licenciatura foi mais expressiva, comumente considerada um espaço do trabalho feminino.

A auto-classificação de cor da pele mais encontrada foi a *parda* (62,8%) equivalente a 172 policiais, seguida de *preta* (24,1%) correspondente a 66 participantes; *branca* (10,2%); *amarela* (1,5%) e *sem resposta* (1,5%). A religião predominante foi a *católica* (51,1%), de 140 participantes, seguida da *evangélica* (20,1%), de 55 participantes, e *outras* (16,1%) referente a descrições como “sem religião”, *espírita* (4%); *sem resposta* (3,3%), *ateu* (1,1%). Perguntamos também com que frequência participa das cerimônias religiosas, correspondendo à verificação da frequência a partir dos seguintes itens: *todo dia*, *3 vezes por semana*, *1 vez por semana*, *1 vez por mês* e *eventualmente*. Desta forma, o item *todo dia* equivale ao quantitativo de maior frequência na participação das cerimônias religiosas e o item *eventualmente* equivale ao quantitativo de menor frequência na participação das cerimônias religiosas.

A participação nas cerimônias religiosas *eventualmente* (48,9%) é informada por 134 participantes, *1 vez por semana* (24,8%) por 68 participantes, *3 vezes por semana* (10,6%) por 29 participantes, *sem resposta* (9,1%) por 25 participantes, *1 vez por mês* (5,5%) por 15 participantes e *todo dia* (1,1%) por 3 participantes.

Quanto às variáveis relacionadas à profissão, verificou-se (tabela 7) a patente/graduação *soldado* (59,5%) equivalente a 163 participantes; *graduado* (30,3%), 83

participantes; *oficiais intermediários e subalternos* (6,2%), 17 participantes; *oficiais superiores* (2,9%), 8 participantes; *sem resposta* (1,1%), 3 participantes.

No que se refere ao tempo de serviço, o tempo mínimo correspondeu a 5 anos e o tempo máximo acima dos 35 anos (1%). Sendo que *5-14 anos* (57,3%) referente a 157 participantes; *15-14 anos* (34,3%) 94 participantes; *25-34 anos* (2,2%); *sem resposta* (5,8%). Neste sentido verificamos que o tempo de inserção na corporação concentra-se no intervalo de 5-14 anos, incluindo os policiais que ingressaram na última seleção do concurso.

Quanto ao tipo de serviço desenvolvido pelos policiais destacamos o *serviço operacional* (57,7%); *administrativo* (25,5%); *operacional/administrativo* (6,6%); *sem resposta* (0,7%). O serviço operacional apresentou-se como mais evidenciado dentre os policiais pesquisados, sendo aqueles que, de fato, desenvolvem o trabalho ostensivo.

Com relação ao turno de trabalho, o mesmo pode ser desenvolvido nos períodos da manhã, vespertino e noite, sendo apresentados da seguinte forma: *manhã* (32,5%); *vespertino* (0,2%), *noite* (1,8%), *manhã/vespertino* (6,9%); *manha/vespertino/noite* (44,9%); *manhã/noite* (1,8%); *sem resposta* (11,3%). Estes dados podem ser visualizados na tabela 1 abaixo.

**Tabela 1** – Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa

(continua)

VARIÁVEL	NÍVEL	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
<b>Batalhão/Companhia</b>	<b>GETAM</b>	34	12,3
	<b>BPChoque</b>	84	30,7
	<b>CPRadio Patrulha</b>	89	32,5
	<b>QCG</b>	67	24,5
<b>Idade</b>	<b>24 -33</b>	115	42,0
	<b>34 – 43</b>	133	48,5
	<b>44 – 53</b>	17	6,2
	<b>Acima de 53</b>	1	0,4
	<b>Sem resposta</b>	8	2,9
<b>Sexo</b>	<b>Feminino</b>	33	12,0
	<b>Masculino</b>	241	88,0
<b>Estado Civil</b>	<b>Solteiro</b>	71	25,9
	<b>Casado</b>	178	65,0
	<b>Separado</b>	4	1,5
	<b>Divorciado</b>	13	4,7
	<b>União Estável</b>	8	2,9
<b>Nº de Filhos</b>	<b>0</b>	68	25,4
	<b>1</b>	78	29,1

(continuação)

VARIÁVEL	NÍVEL	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
	2	79	29,5
	3	29	10,8
	4	9	3,4
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	1	0,4
	Ensino Fundamental Completo	5	1,8
	Ensino Médio Incompleto	7	2,6
	Ensino Médio Completo	93	33,9
	Ensino Superior Incompleto	62	22,6
	Ensino Superior Completo	92	33,6
	Pós-Graduação	14	5,1
Religião	Católico	140	51,1
	Cristão	9	3,3
	Evangélico	55	20,1
	Ateu	3	1,1
	Espírita	11	4,0
	Outra	44	16,1
	Sem resposta	9	3,3
Patentes	Soldado	163	59,5
	Graduado (Cabo, 1º, 2º, 3º Sargento, Aspirante)	83	30,3
	Oficiais Intermediários e Subalternos (Capitão, 1º e 2º Tenente)	17	6,2
	Oficiais Superiores (Tenente-Coronel, Major)	8	2,9
	Sem resposta	3	1,1
Tempo de Serviço	5 – 14	157	57,3
	15 – 24	94	34,3
	25 – 34	6	2,2
	Acima de 35	1	0,4
	Sem resposta	16	5,8
Tipo de serviço	Operacional	184	67,2
	Administrativo	70	25,5
	Operacional / Administrativo	18	6,6
	Sem resposta	2	0,7
Turno de trabalho	Manhã	89	32,5
	Vespertino	2	0,7
	Noite	5	1,8
	Manhã/Vespertino	19	7,0
	Manhã/Vespertino/Noite	123	44,9
	Manhã/Noite	5	1,8
	Sem resposta	31	11,3

Fonte: Dados da Pesquisa.

As horas trabalhadas, por semana corresponderam, com maior predominância a 48 horas (28,1%); seguidas por 36 horas (17,5%) e 40 horas (9,9%). Alguns policiais ainda informara estão *sem carga definida* (4,0%). Quanto a carga horária (MOREIRA at al., 1999; SANTOS; OLIVEIRA, 2010; MAYER, 2006) revelam que apesar da carga horária ser

prescrita, há uma variabilidade na disposição da carga horária. Os autores identificaram variações de carga horária mínima de 42 horas à 50h semanais.

Com relação a outras atividades de trabalho desenvolvidas, 53 participantes informaram desenvolver as seguintes atividades conciliadas com as atividades de policial: segurança (18,9%); professor (a) (17,0%); assessoria/consultoria/produtor/corretor (13,2%). A atividade mais expressiva foi a de *segurança*, apresentada como uma forma de exercer outro trabalho, informado por 10 participantes, seguida da atividade de *professor (a)*, informada por 9 participantes .

Quanto aos fatores econômicos identificamos as variáveis como renda mensal que variou de R\$ 600,00 (0,4%) a R\$ 15.000,00 (0,4%). Verificamos que a renda modal foi equivalente a R\$ 3.000,00 (11,7%), seguida por R\$ 2.500,00 (10,2%) e a renda familiar R\$ 3.200,00 (7,2%). A condição habitacional *própria* (76,3%) correspondeu a 209 participantes; *alugada* (15,0%) referente a 41 participantes.

No que tange às comparação com a profissão dos pais, que é um indicador importante de percepção de mobilidade social, no caso da comparação com a profissão da mãe avaliam que *a minha é melhor* (71,5%) referente a 191 policiais; *a dela é melhor* (10,5%) correspondeu a 28 participantes; *não há diferença* (8,6%); *não sei avaliar* (6,7%) e outro (2,6%). Quanto à comparação com a profissão do pai avaliam que *a minha é melhor* (55,6%) referente a 145 policiais; *a dele é melhor* (22,6%) correspondeu a 59 participantes; *não há diferença* (12,3%); *não sei avaliar* (8,0%) e outro (1,5%). Portanto, quando os policiais comparam sua atividade de trabalho com seus pais, revelam que sua profissão é melhor avaliada em relação a profissão de seus pais.

## 5.2 Representações Sociais e Significados do Trabalho para o Policial Militar

Para darmos conta do objetivo referente à investigação das representações sociais e significados construídos acerca do trabalho, as discussões serão pautadas no entendimento desta categoria de análise, que está constituída pelos sub-itens *Policial Militar e os Significados do Trabalho* e a representação da *Satisfação no Trabalho*.

Conforme já sinalizado, os estudos de representações sociais acerca do trabalho tem demonstrado que o trabalho vem sofrendo, gradativamente, transformações nas representações construídas pelos agentes sociais. Bendassoli (2009) enfatiza as pesquisas desenvolvidas por Moliner et al. (2002), Salmaso e Pobeni (1986) e Flamennt (1994). Estes autores buscaram, em seus estudos, construir uma compreensão acerca das representações que as pessoas constroem sobre o trabalho. Ressaltamos, especificamente, as considerações Flamennt (1994) sobre a representação social do trabalho envolve duas significações centrais: o exercício de uma atividade e a percepção de uma remuneração correspondente. O autor acrescenta que o trabalho se configura, no campo da teoria das representações sociais, como um objeto social ou fato social.

Cruz e Santana (2009) ressaltam que a conjuntura de recessão e desemprego em massa dos anos 1990, com o desenvolvimento de formas de trabalho precário, reatualizaram o debate sobre o trabalho, sua crise e sua centralidade, tendo em vista a proposição de políticas sociais.

O entendimento sobre o trabalho foi construído a partir de um cenário, histórico, econômico e social. Em algum momento, um ou outro destes fatores se intensificou, interferindo na concepção e significado do trabalho. Por exemplo, é no Renascentismo que surge a concepção de trabalho como fonte de identidade e autorrealização humana (RIBEIRO; LEDA, 2004). O trabalho adquire, então, um significado intrínseco, conforme “as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências” (ALBORNOZ, 1994, p. 59).

A partir de então, o trabalho modifica sua concepção de servil e cede lugar para o pensamento do trabalho como trabalho. Dessa época em diante, outra visão passou a vigorar, concebendo o trabalho não mais como uma ocupação servil. Longe de escravizar o homem, entende-se que propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade.

Complementando estas concepções do trabalho, apoiamo-nos nas considerações de Cruz (2005, p. 21) ao expressar o entendimento acerca do trabalho:

o trabalho é entendido como prática educativa que rege as relações homem/natureza e homem/homem, porque fonte primordial de conhecimento, riqueza e bem-estar social, diante do avanço das forças produtivas e das novas formas de organização. Ou seja, o homem, ao produzir materialmente a natureza, também, desenvolve uma produção subjetiva sobre a realidade, gerando um saber capaz de transformá-la,

avaliando os vários tipos de conhecimento no interior das formas dominantes de vida institucional e social.

Desta forma, a autora compreende que o homem, ao transformar a natureza pela ação do trabalho, também produz conhecimento subjetivo sobre a realidade, este conhecimento possibilita novas transformações em outras esferas da vida.

### 5.2.1 Policial Militar e o Significado do Trabalho

Esta categoria foi analisada a partir do questionamento sobre o trabalho dos policiais, elaborada pela questão: *o que significa seu trabalho para você?* A análise desta foi apresentada por um *corpus* contendo 259 unidades de contexto inicial (UCIs), com um total de 3083 ocorrências de palavras, identificou 832 vocábulos diferentes e a média de 3.7 de ocorrências por palavras. Na classificação hierárquica descendente – CHD – obteve 261 segmentos de textos, deste total, 159 foram analisadas pelo programa, retido um aproveitamento de 60.92% dos segmentos de textos no *corpus* distribuídas em 4 classes.

O *corpus* em análise originou dois *sub-corpus*. A primeira divisão teve uma partição e deu origem a classe 4 e 2. A segunda divisão apresentou outra partição, na qual originou as classes 3 e 2. A apresentação da classificação geral das classes está descrita no dendrograma a seguir, na figura 1.

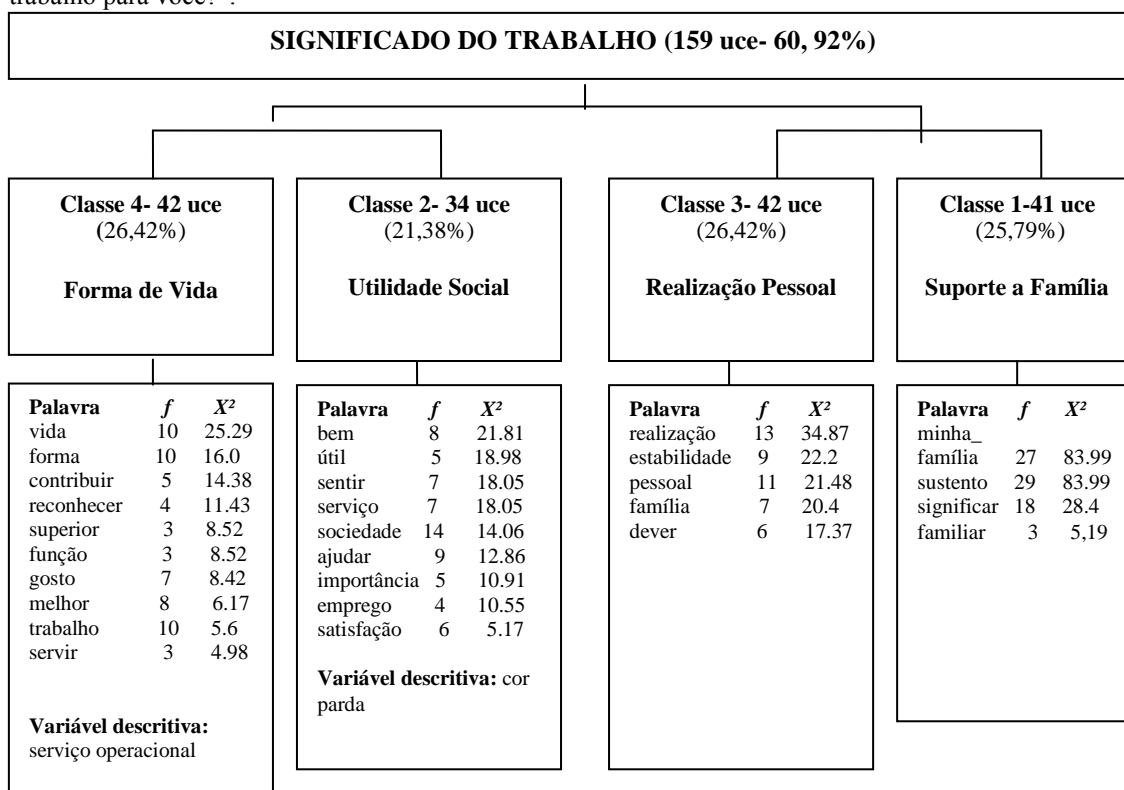
Para melhor compreensão, acerca do tratamento dos dados, faz-se pertinente a descrição dos resultados, apresentando cada classe e o que elas trazem na classificação das análises: a Classe 1, categorizada como *Suporte social a família*, foi composta de 41 UCE equivalente a 25,79% do total de segmentos de textos. A Classe 2, *Utilidade social*, apresentou 34 UCE, sendo 21,38% do total de segmentos de textos. A Classe 3, *Realização pessoal*, apresentou 42 UCE, sendo 26,42% do total de segmentos de textos e a Classe 4, *Forma de vida*, apresentou 42 UCE, sendo 21,74% do total de UCE.

As análises das respostas dos participantes foram realizadas a partir da explanação das unidades de contexto elementar (UCE), provenientes do agrupamento dos dados, elaboradas em cada classe, ademais, permite uma melhor compreensão do que é expresso. Por meio da opção do *software* IRAMUTEQ *Corpus em couleur*, obteve-se os segmentos de texto.



Cada uma destas classes apresentou os léxicos contemplados em suas classificações estruturando a construção das representações elaboradas pelos participantes, neste sentido, a compreensão acerca do significado do trabalho, indica que: a classe 4 e a classe 3 apresentaram maior predominância e o mesmo nível de classificação, em seguida a classe 1 e 2.

**Figura 1** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente a resposta a pergunta: “O que significa seu trabalho para você?”.



**Fonte:** Dados da Pesquisa

As classes 1 e 3 apresentaram respostas voltadas para o significado do trabalho relacionadas aos aspectos da vida pessoal, direcionadas pelas expectativas pessoais e familiares, já que os léxicos apresentados direcionam a este tipo de expectativa, ou seja, o trabalho além de atender às realizações da vida pessoal, também se estende ao grupo familiar, representado como *minha família*. Nas classes 2 e 4, estão contempladas as representações referentes aos aspectos da vida social relacionadas ao trabalho.

A classe 1, entendida como *Suporte a família*, as palavras se destacam em *minha\_família*, *sustento* e *significar*. O “sustento” abrange tanto o aspecto financeiro como a possibilidade de garantir melhores condições a família, construída pela representação “proporcionar conforto e sustento a família”. Sendo estas representadas a partir das informações presentes nas UCEs a seguir:

*“tudo é do meu trabalho que sustento minha\_família é no meu trabalho que me realizo por ter a certeza que dou o melhor de mim”.* (Participante 18, idade 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos de serviço, operacional).

*“para mim meu trabalho é importante pois dele tiro meu sustento e da minha família podendo dá um conforto melhor para eles”.* (Participante 28, idade 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Desta forma, os policiais ressaltam, em suas falas, como o trabalho está diretamente interligado com as realizações e dinâmica do grupo familiar, interferindo diretamente na organização econômica e nos modos de buscar melhor aquisição de conforto, englobando todo o grupo familiar, pois não basta apenas atender às necessidades individuais, mas a família também deve ser contemplada.

O Participante 18 enfatiza que [o trabalho] *significa tudo*, portanto, o esforço direcionado a atividades laborais, mencionado em sua fala, *dou o melhor de mim*, tem como consequência a visualização de que a família tem que ser bem amparada financeiramente para valer o esforço despendido as atividades laborais. Assim, [o trabalho] *significa tudo* já que a *minha família* também é beneficiada com o que o trabalho pode oferecer.

Estas construções sobre o trabalho podem ser melhor ancoradas nas considerações de Ribeiro e Leda (2004), ao pensar o trabalho como algo integrado à vida, ou seja, o sentido direcionado ao trabalho não se limita em ser apenas um meio de atender às necessidades de sobrevivência. É necessário ir em busca da realização de anseios e objetivos, sem estar necessariamente vinculado a ganhos materiais. Ao incorporar um significado intrínseco, sobre uma atividade profissional, amplia-se a possibilidade de construir novas formas de sociabilidade, marcada por valores éticos.

A classe 3, conforme os léxicos, está relacionada especificamente com a *Realização pessoal* e ela se objetivou através das palavras *realização, estabilidade, pessoal, família e dever*. A realização está associada à possibilidade de almejar melhores expectativas e ter garantia da permanência do emprego, devido à estabilidade do serviço público. A realização mencionada pelos policiais agrupam palavras que direcionam as expectativas pessoais dos policiais ao que eles percebem enquanto conquistas e garantias pelo seu trabalho, não sendo isto diferente em outras categorias profissionais.

Para estes profissionais, a realização está representada pela possibilidade de melhorias em sua vida pessoal e profissional, que se revela pela condição de estar incluído em uma carreira profissional e vislumbrar meios de buscar novos desafios de ascensão no mercado de trabalho. Podemos identificar esta representação nas uces apresentadas a seguir:

*“uma realização pessoal em parte”* (Participante 100, idade 24 a 33 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*“meu sustento, minha estabilidade”* (Participante 002, idade 34 a 43 anos, masculino, preta, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*“além da melhor coisa que aconteceu em minha vida, na carreira perspectiva de melhoria e estabilidade”* (Participante 003, idade 34 a 43 anos, masculino, parda, graduado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*“estabilidade financeira significa que tento no que está ao meu alcance cumprir com meu dever como funcionário público de combater a criminalidade”* (Participante 016, idade 5 a 10 anos, masculino, branca, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

As classes 2 e 4 apresentam a concepção do significado do trabalho pautados na importância social do trabalho, desta forma, os policiais entendem que, através de sua atividade, podem prestar um serviço imprescindível a sociedade. Na classe 2, Utilidade social, as palavras como *bem, útil, sentir e serviço* são mais representativas, o “sentir útil” remete à exaltação do uso do tempo na produção de um “serviço”, ou melhor, de uma ação permeada pelo valor social em ajudar os outros e, conseqüentemente, valorizar-se a si próprio, na compreensão de que “me sinto útil em servir a sociedade”. Aqui, busca-se saber se a sociedade também considera este agente útil.

Este léxico do significado do trabalho foi mais frequente entre os participantes de cor da pele parda e foi representada pelas seguintes UCEs para melhor entendimento desta classe:

*“significa muito, pois, muito me orgulha em saber que sou útil para a sociedade”* (Participante 110, idade sem resposta, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos de serviço, operacional).

O orgulho em “servir” torna seu valor efetivo quando direcionado a outro externo à corporação. Outro que deve criticamente avaliar o poder de utilidade deste profissional: a clientela assistida. A representação de ser útil justifica o orgulho de ser e estar na profissão policial. Verificamos que o trabalho também confere independência para os trabalhadores:

*“significa a satisfação de ser útil sensação de independência”* (Participante 049, idade 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos de serviço, operacional).

*“uma forma de se sentir útil ajudando a sociedade e realizando uma satisfação um desejo pessoal”* (Participante 186, 24 a 34 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos de serviço, administrativo).

As significações desta classe refletem um duplo sentido: se o trabalho o faz sentir útil, por outro lado, o não trabalho não lhe confere sentido social. Os policiais compartilham das ideias que incluem o trabalho como categoria social das relações entre os membros de uma determinada sociedade. Além disto, vale ressaltar que o entendimento desta classe foi construído pelos participantes que se representaram como pardos, sendo esta declarada por 62,8% dos respondentes.

Esses dados também podem ser encontrados nas pesquisas de Minayo, Souza e Constantino (2008). Para as autoras, a profissão policial é um mercado atrativo para os jovens de cor preta ou parda, já que estes encontram maior possibilidade de garantia de emprego formal e ascender na carreira profissional. Além disto, ainda sinalizam as possibilidades de um trabalho com benefícios e ampliação da qualificação, por último, ressaltam que a população branca inserida na classe média não acrescenta valor ao trabalho policial, portanto, não considera uma atividade desejável e adequada. Ao verificarmos o processo de recrutamento das instituições, ao longo de seu desenvolvimento, o perfil dos trabalhadores mais atraídos para estas funções se concentraram naqueles que apresentaram condições econômicas mais desfavoráveis.

A classe 4, *Forma de vida*, complementa a representação de utilidade, “ser útil”, já que também amplia a expectativa de interferir positivamente no meio social, na tentativa de buscar o melhor para a sociedade. Nesta classe, predominam as representações referentes à “vida”, “forma” e “contribuir”, expressam o sentido referente à “forma de contribuir na vida”. Os participantes do serviço operacional foram os que mais representaram o trabalho dessa forma. As UCEs mais representativas foram:

*ter a capacidade de poder ajudar alguém e saber que posso de certa forma contribuir no meio social* (Participante 014, 34 a 43 anos, feminino, parda, graduada, 10 a 15 anos de serviço, operacional).

*[...] uma forma de promover justiça no entanto somos empurrados a viver uma dualidade de vida porque ora somos os mocinhos ora somos os vilões* (Participante 022, 24 a 33 anos, feminino, parda, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*uma forma de ajudar a sociedade a ficar mais tranquila, uma qualidade de vida melhor* (Participante 026, 24 a 33 anos, masculino, pardo, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Para darmos continuidade ao entendimento das representações e significado do trabalho, prosseguimos as análises com a apresentação dos resultados referentes ao

questionamento sobre: Você se sente satisfeito em ser policial? Por quê? Esta questão foi categorizada como *Satisfação no Trabalho*.

Para os respondentes, o trabalho se configura como um dos eixos centrais nas relações estabelecidas no seu cotidiano, pois o trabalho se estende a outras esferas da vida. Todavia, a compreensão deste lugar é construída em meio a tensões, conforme o participante 22, *ora somos os mocinhos ora somos os vilões*. A este aspecto, Cárdua (1997) enfatiza que o processo de mudança de ditadura para a democracia ocorreu gradativamente, mas em relação à imagem social da polícia, esta ainda é marcada pela violência e arbitragem, portanto, verificamos um descompasso entre a imagem do policial enquanto servidor público e a imagem de um ser repressivo, a serviço do poder (MUNIZ, 1999).

Estas tensões, apontadas por Paixão e Beato (1997), são mediadas pelo clamor à justiça a qualquer preço, nos defrontamos com a aprovação de ações desviantes e violentas cedidas ao critério da opinião pública. De um lado, o policial é vigiado pela instituição e, por outro, é solicitado pela sociedade a fazer justiça, mesmo com o uso de aparatos ilegais. Os policiais que atuam diretamente na rua, próximos às ações de enfrentamento à criminalidade, enfrentam diretamente estas contradições, porém, ressalta o participante 14, através do trabalho, “posso, de certa forma, contribuir no meio social”.

Sales e Araújo (2011) ressaltam que o trabalho do policial militar é construído sobre a mística de que a profissão de policial é revestida por uma missão, desta forma, estes agentes devem estar à disposição para a qualquer momento evitar a criminalidade e proteger a sociedade.

Além disto, enfatizam que o processo de escolha desta profissão marca o sujeito com preceitos e doutrinas, ocorre em primeira instância uma aprendizagem seguida das incorporações, pois, para integrar a instituição militar, exige-se um grau de fidelidade e compromisso que conduzem o indivíduo ao extremo das normatizações, sendo regido por um composto de regras e ordenações. No caso dos participantes, estes compreendem o trabalho como valor de vida cotidiana e vida social. A vida social implica um status atribuído a partir da integração do policial e a sociedade, podendo estar associada à satisfação no trabalho.

### 5.2.2 Satisfação no Trabalho

Para darmos continuidade ao entendimento das representações e significado do trabalho, prosseguimos as análises com a apresentação dos resultados referentes ao questionamento sobre: Você se sente satisfeito em ser policial? Por quê? Esta questão foi categorizada como *Satisfação no Trabalho*.

O Iramuteq, na questão sobre a satisfação no trabalho, analisou um *corpus* contendo 203 unidades de contexto inicial (UCI), com um total de 2812 ocorrências de palavras, identificou 898 vocábulos diferentes e média de ocorrências por palavras de 3,13. Obteve 267 segmentos de textos (UCE) e foram analisadas 145 segmentos de textos, retidos, por conseguinte, um total de 70,05% das UCE no corpus, as quais foram distribuídas em 3 classes.

A primeira partição do *corpus*, de um lado, a classe 3 e, do outro, apresentou uma partição originando as classes 1 e 2, conforme dendrograma apresentado a seguir na figura 2. Assim, observamos as seguintes classificações entre as classes: a Classe 1 foi composta por 37 UCEs equivalente a 25,52 % do total de UCEs, a Classe 2 apresentou 39 UCEs, sendo 26,9% do total de UCEs e a Classe 3 apresentou 69 UCEs, sendo 47,59% do total de UCEs.

Cada uma destas classes apresentou os léxicos contemplados em suas classificações estruturando a construção das representações elaboradas pelos participantes, neste sentido, a compreensão acerca da satisfação no trabalho indica que a Classe 2 apresentou maior força representacional, em seguida, conforme o nível de predominância, estão as Classes 3 e 1.

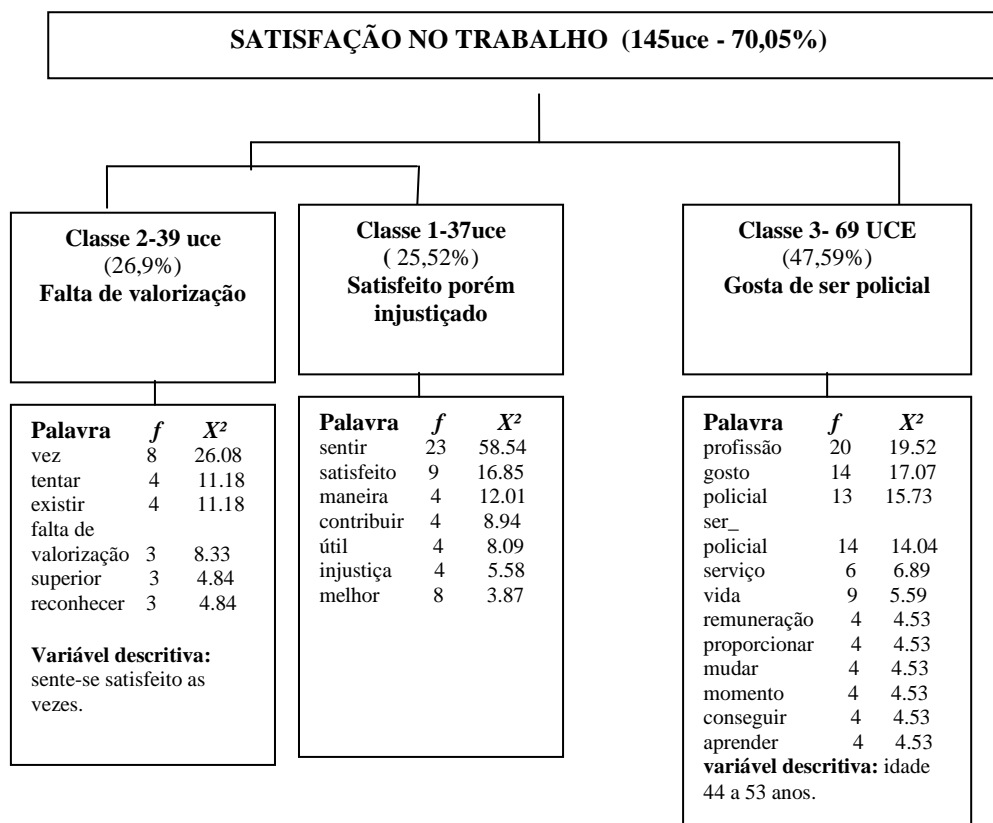
Ao questionarmos os participantes em relação à satisfação em ser policial, verificamos que 63,3 % (175 policiais) se sentem satisfeitos, enquanto 20% (55 policiais) não se sentem satisfeitos e 11,4% (31 policiais) às vezes se sentem satisfeitos.

Conforme os léxicos apresentados, identificamos que as classes 1 e 2, apresentam maior aproximação nos seus léxicos, já que estes direcionam o entendimento da satisfação em conjunto a sentimentos que também causam insatisfação, como é o caso de sentir-se injustiçado no trabalho.

Neste caso, “às vezes” (ou “em parte”) tanto pode significar a ausência como presença da satisfação no trabalho, a depender do significado que os léxicos apresentam na construção destas representações em cada classe. Portanto, verificamos que, em uma mesma classe, os policiais tendem em um momento demonstrar satisfação, ao mesmo tempo em que evidenciam

os incômodos considerados insatisfatórios na atividade de ser policial, para tanto, fazem uso de prerrogativas “mas”, “porém”, “mesmo”, para justificar sua satisfação em ser policial.

**Figura 2** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente referente à resposta a pergunta: Você se sente satisfeito em ser policial? Por quê?



**Fonte:** Dados da Pesquisa

A classe 1, *Satisfeito porém injustiçado*, elaborada com mais expressividade as representações referentes a *sentir*, *satisfeito*, *maneira*, *contribuir*, *útil*, *injustiça*, *melhor* expresso pela sentido “*poder contribuir e satisfação em sentir útil*”.

*primeiro (..) sinto me feliz e satisfeito quando ajudo o próximo ou inibo um delito segundo são muitas as injustiças e falta\_de\_reconhecimento da corporação da justiça poder judiciário estado e sociedade (Participante 016, 24 a 33 anos, masculino, branco, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional, as vezes satisfeito).*

*porque me sinto útil a sociedade e não porque me sinto dirigido por incompetentes 80% e porque meus direitos e minha dignidade profissional são violadas todo tempo (Participante 034, 24 a 33 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional, as vezes satisfeito).*

*já me senti, hoje tenho medo, fico a contar as horas para que termine o expediente, melhor não vejo a hora de me aposentar, não aguento mais a opressão, as injustiças, as perseguições e ter de ficar calado (Participante 139, 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos de serviço, administrativo, não satisfeito).*



A partir do relato do participante 139, “já me senti”, é possível identificar que a satisfação não é estática, constante, mas sim movida pela dinâmica das relações que são vivenciadas no cotidiano de trabalho. A depender destas relações, o nível de satisfação também se modifica, neste caso, relações entendidas como opressoras geram “medo” e distanciamento com o trabalho.

Observamos que, mesmo aqueles policiais que informam sentirem-se satisfeitos, também relatam no discurso da satisfação fatores relacionados ao funcionamento interno da corporação, que propiciam a “injustiças” e o desestímulo:

*“sinto-me satisfeito porém há uma série de fatores principalmente internos que traz transtornos e propicia a falta de estímulos injustiças”* (Participante 130, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 10 a 15 anos, operacional, satisfeito).

*“porque possibilitou meu crescimento pessoal melhorou minha condição financeira e sinto prazer em trabalhar nesta corporação mesmo com toda a injustiça que há”* (Participante 201, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, administrativo, satisfeito).

*“apesar de alguns defeitos da corporação sinto me honrado em fazer parte dela”* (Participante 037, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeito).

Na classe 2, *Falta de valorização profissional*, as palavras como: *pouco, tentar, existir, falta de valorização, superior e reconhece* são mais representativas na compreensão de que “a instituição não valoriza o profissional”. Os participantes que se sentem satisfeitos “às vezes” apresentaram respostas mais representativas nesta classe:

*“um pouco porque lhe da oportunidade de realizar e concretizar projetos”* (Participante 064, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional, às vezes satisfeito).

*“um pouco devido a falta de valorização e reconhecimento”* (Participante 066, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional, às vezes).

*“(...) mas fico muito triste em não ser valorizado como exemplo promoção atrasada em cinco anos fardamento a gente ter que comprar e ter que lutar por melhores condições de serviço”* (Participante 114, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeito).

Na classe 3, *Gosta de ser policial*, destacam-se palavras, tais como *profissão, gosto, ser policial, serviço* construída pela representação “*porque gosto de ser policial*” teve maior significado os participantes com idade de 44 a 53 anos:

*“é uma profissão que eu consegui com muito esforço e que eu gosto de exercer”* (Participante 044, 44 a 53 anos, masculino, preto, graduado, 10 a 15 anos, operacional, satisfeito).

*“era o sonho da minha vida ser policial”* (Participante 247, 44 a 53 anos, masculino, amarelo, graduado, tempo de serviço sem resposta, operacional, satisfeito).

*“gosto sim de ser policial quando eu atendo uma ocorrência e soluciono me sinto com a missão cumprida”* (Participante 084, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeito).

Outro aspecto de gostar de “ser policial” está associado à ideia de que “solucionar uma ocorrência” faz sentir-se com a sensação de “missão cumprida”, fato este que não implica “ter o reconhecimento” esperado, tampouco as condições de trabalho atendidas:

*“muito satisfeito devido ao fato de estar cumprindo com o meu juramento e estar fazendo o que gosto mas insatisfeito por outro lado porque não temos o devido reconhecimento por parte da sociedade como também do estado”* (Participante 063, 24 a 33 anos, masculino, branco, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeito).

*gosto da atividade policial só cobro reconhecimento e condições de trabalho* (Participante 091, 34 a 43 anos, masculino, pardo, 10 a 15 anos, operacional, satisfeito).

Ademais, pontuamos, na classe 3, que o nível de satisfação está vinculado a uma expectativas da ação policial com resultados que interfiram positivamente na mudança da sociedade, mesmo que seja a longo prazo. A satisfação não se limita ao tempo presente, pois está permeada pela “esperança” de “mudar” para “melhor” e também está voltada para resultados futuros.

*“pois a cada momento o pensamento da policia em especial a pm vem mudando para melhor além de ser uma profissão bastante fundamental e honrosa”* (Participante 083, 24 a 33 anos, feminino, preta, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeita).

*“apesar da visão negativa da sociedade o serviço que eu presto muda a vida das pessoas”* (Participante 132, 24 a 33 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos, operacional, satisfeito).

*“eu ainda tenho esperança que a visão da PM mude”* (Participante 254, 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos, administrativo, satisfeito).

As representações sobre a satisfação no trabalho se configuram por uma construção contraditória, ora tem satisfação, ora isto não é percebido. Ao mesmo tempo em que é

percebida como presente, também pode estar ausente. Há um esforço na construção desta representação, pois requer que certo arranjo para conciliar as aspirações como que realmente se apresenta como significativo.

Ou seja, a satisfação parece estar mais situada no âmbito do desejo, da expectativa de realização dos anseios. Por outro lado, também são representadas pela significação afetiva que atribuem à profissão *gostar de ser policial*. Apesar de explicitar os dissabores ocorridos no trabalho *ser injustiçado e não valorizado*, os policiais ainda mantém sobreguardada a imagem da missão cumprida.

Na pesquisa de Oliveira e Santos (2010), os autores identificaram que, apesar de enfrentarem muitos problemas, a maior parte dos policiais afirma gostar de sua profissão. Mesmo diante das adversidades, os policiais conseguem elaborar perspectivas de mudanças e melhoras na corporação, baseados na representação de ser uma profissão bastante fundamental e honrosa.

Assim, destacamos que o valor atribuído ao trabalho, é prioritário, mas não se resume aos ganhos econômicos, pois pode possibilitar (SANTOS, 1990), ao mesmo tempo, representar fonte de criatividade, satisfação pessoal, prestígio e poder, mas pode também representar limitações, fadiga e alienação da pessoa, estes últimos acarretam implicações na saúde e na qualidade de vida no trabalho.

### **5.3 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**

Considerando os objetivos da pesquisa que, buscou analisar a relação das representações sociais e a qualidade de vida no trabalho, buscou-se investigar qual a percepção que os policiais militares têm sobre a qualidade de vida profissional e em que medida conseguem perceber, no cotidiano de seu trabalho, as dimensões consideradas propulsoras em contribuir no favorecimento da qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

As análises acerca da saúde e qualidade de vida no trabalho foram construídas a partir de um conjunto de temas que contribuiriam para o esclarecimento da relação saúde e trabalho dos agentes da segurança pública de Aracaju/Sergipe. Os temas contemplados nesta discussão referem-se à *Percepção da Qualidade de vida no Trabalho, O que se entende por Qualidade de Vida no Trabalho e os Aspectos da Saúde e Trabalho*.

### *5.3.1 Percepção da Qualidade de Vida Profissional*

Os estudos da qualidade de vida no trabalho, em termos de entendimento teórico, agrupam os fatores considerados indispensáveis na dinâmica do trabalho, portanto, engloba os eventos objetivos e concretos voltados para as condições de trabalho, remuneração e eventos subjetivos, direcionados à satisfação das necessidades intrínsecas.

Na intenção de reforçarmos a discussão sobre a qualidade de vida no trabalho, porém, sem intenção de sermos repetitivos, apoiamo-nos, mais uma vez, nas considerações de Walton (1973), por ser considerado pioneiro nas investigações de QVT. Para este autor, as sustentações da QVT se baseiam nos princípios de humanização do trabalho e na responsabilidade social das organizações. Desta forma, sinaliza que as necessidades e anseios dos funcionários, devem ser compreendidos por meio da reestruturação do desenho de cargos e por formas diferenciadas de organizar o trabalho, somado a isto, sinaliza o trabalho em equipes autônomas e a melhoria do meio organizacional.

Nesta mesma perspectiva, também nos reportamos às contribuições de Hackman e Oldham (1975), autores que influenciaram no desenvolvimento das pesquisas de QVT, e Tolfo (2008). De forma complementar, reforçam a ideia da integração do indivíduo com a organização, sinalizam a importância de relações entre as esferas da tarefa a ser realizada e os componentes psicológicos críticos que podem apresentar respostas propulsoras em nível pessoal e trabalho. Ao sinalizar os componentes críticos – percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos resultados do seu trabalho – percebe-se uma visão gerencial preocupada com cargos mais produtivos e satisfatórios.

Desta forma, em seus estudos, Tolfo (2008) conclui que: 1- a humanização do trabalho, 2- as questões relacionadas à reformulação de cargos e à participação e envolvimento dos trabalhadores nas decisões e nos problemas do trabalho; 3- o bem-estar e satisfação do trabalhador, aliado ao aumento de produtividade, eficácia e efetividade organizacional, são as principais vertentes nas investigações de QVT.

Estas considerações auxiliaram no estudo da percepção dos policiais acerca da qualidade de vida no trabalho. Conforme já mencionado na metodologia, a medida desta percepção foi guiada a partir de dimensões estabelecidas pelos estudos de Cabezzas (1999) e contemplados no Brasil nas pesquisas desenvolvidas por Guimaraes et. al. (2004). Estas

dimensões referem-se aos seguintes aspectos: relacionados ao Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT), Apoio Organizacional (AO), Carga de Trabalho (CT), Recursos Relacionados ao Trabalho (RT), Apoio Social (AS), Motivação Intrínseca (MI), Capacitação para Realização do Trabalho (CRT) e, por fim, Percepção sobre Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT).

Do conjunto destas oito dimensões, ressaltamos, de início, os resultados percentuais, dos itens referentes às três dimensões, Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT), Apoio Organizacional (AO) e a Percepção sobre Qualidade de Vida geral no Trabalho (QVT), consideradas mais pertinentes na análise desta percepção, segundo a concepção destes autores.

A primeira destas dimensões se refere ao Desconforto Relacionado ao Trabalho, sendo que os resultados revelaram que 110 policiais informaram ter ocorrido *algumas vezes* (41,8%) no trabalho eventos que culminaram em *consequências negativas a saúde*, em seguida, informa que, em algumas vezes (38,9%), há *falta de tempo para a vida pessoal*, sendo isto informado por 103 profissionais falta de tempo para a vida pessoal *algumas vezes* (38,9%) e, quanto às relações estabelecidas no cotidiano de trabalho, 100 participantes ressaltam que *algumas vezes* (38,3%) houve *conflitos com outras pessoas*.

Desta forma, para estes policiais, o desconforto relacionado ao trabalho se configura pela percepção do comprometimento da saúde associada à ausência de tempo disponível para as questões de nível pessoal e das relações sociais baseados pelos conflitos no trabalho.

A segunda dimensão, relacionada ao Apoio Organizacional, revela resultados ainda mais preocupantes, já que perspectiva quanto *possibilidade de promoção* é visualizada por 131 trabalhadores como *nunca* (49,1%), igualmente a esta percepção, identificamos no que se refere ao aspecto relacionado ao item específico da qualidade de vida, ao ser questionado se a empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida *nunca* (46,4%), informado por 123 colaboradores. Compreendemos, a partir destes dados, que, para estes profissionais, estas possibilidades se apresentam e representam-se como nulas neste contexto da organização laboral.

Ainda na dimensão sobre o apoio organizacional, nos dois outros itens a seguir, estes trabalhadores enfatizam com um menor grau de impacto, apesar de não menos comprometedor, que a *possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas* foram identificadas como *raramente* (41,9%) compartilhada por 111 agentes de segurança.

Podemos inferir que isto representa a identificação da quase ausência de espaço para a comunicabilidade e participação na solução de problemas. Além disto, reflete na percepção de 109 trabalhadores há constatação de que *o reconhecimento do meu esforço é raramente* (40,7%) percebido no conjunto de ações desenvolvidas em sua atividade laboral. Ou seja, assim como o policial parece ser invisível e incapaz de propor inovações, parece também não ser visualizado o esforço empreendido na execução de suas tarefas. Por último, ao serem questionados sobre a relação existente entre estes trabalhadores e a hierarquia quanto à percepção de suporte social direcionada ao âmbito de suas atividades, os policiais informam que *raramente* (37,7%) percebem o *apoio dos meus superiores*.

Nesta dimensão do apoio organizacional, os participantes revelam que raramente ou nunca perceberam que a organização de trabalho dispõe de espaço para possibilitar um espaço dentro da instituição que privilegie o desenvolvimento de seus funcionários, proporcionando um ambiente em que as ideias, planejamentos e inovações no trabalho sejam ao menos discutidas ou ouvidas pelos superiores.

Quanto ao apoio organizacional, verificamos, a partir das respostas dos policiais, que eles expressam a percepção de desamparo e negação. Desamparo, devido à ausência tanto de um espaço para o discurso das negociações e reivindicações de maior participação no planejamento das tarefas e de apoio quanto ao crescimento pessoal e profissional e negação, em virtude do não reconhecimento da instituição pelo seu trabalho, no que se refere ao cumprimento de suas atividades.

Para estes policiais, as perspectivas, quanto ao apoio organizacional da instituição em favorecer qualidade de vida ao seu trabalho, de certa forma, vão em sentido contrário às propostas de QVT que buscam um ambiente de trabalho que agrega tanto as propostas vinculadas à organização como dos funcionários. Isso porque, pensar a qualidade de vida no trabalho, envolve a preocupação com os reflexos do trabalho nas pessoas e na efetividade organizacional, e as pessoas são partícipes na solução de problemas organizacionais (NADLER; LAWLER, 1983).

Na terceira dimensão, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, identificamos que 79 policiais percebem que, *algumas vezes* (29,8%), a instituição proporciona ações que enaltecem a qualidade para o exercício de sua profissão. Destacamos ainda que 27 policiais informam *nunca* (10,2%) perceberem a presença destas ações oferecidas pela corporação, por outro lado, 48 participantes ressaltam que *sempre* (18,1%) há qualidade de vida no seu

trabalho. Com estes resultados, os policiais informam que há (alguma vez) percepção da qualidade de vida no trabalho, porém, não é linear e constante (sempre), mas um movimento oscilante porque também permite inferir que, em algum momento, a qualidade de vida pode ou não (nunca) ser percebida no contexto de seu trabalho.

Embora em menor quantidade, alguns respondentes anunciem nunca terem percebido ações que buscam, de fato, contribuir com a qualidade de vida no trabalho, de certa forma, os policiais visualizam, em alguns momentos, a existência de fatores que julgam beneficiar a sua atividade, tais como: possibilidades de melhorias na execução das tarefas e favorecimento ao desenvolvimento de aspectos individuais e sociais do trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Os resultados atribuídos especificamente às médias e desvio-padrão, referentes ao conjunto de itens foram apresentados na tabela 2. A proposta de discussão destes dados segue o procedimento de evidenciar apenas os resultados considerados mais significativos entre os itens, pertencentes a cada uma das oito dimensões. Para melhor apresentação destes resultados, foi descrita a ordem da dimensão, nome da dimensão e a descrição por extenso dos itens que apresentaram médias mais significativas, foram consideradas as médias de menor e maior valor presente em cada dimensão.

DIMENSÃO 1 – Desconforto Relacionado ao Trabalho - DRT: *desconforto físico no trabalho* 2,7 (raramente) e - *conflitos com outras pessoas* 3,2 (algumas vezes);

DIMENSÃO 2 – Apoio Organizacional - AO: *possibilidade de promoção* 1,6 (nunca) e *trabalho diversificado* 3,3 (algumas vezes);

DIMENSÃO 3 – Carga de Trabalho - CT: *pressão recebida para manter a qualidade do trabalho* 2,4 (raramente) e *quantidade de trabalho* 3,6 (algumas vezes);

DIMENSÃO 4 – Recursos Relacionados ao Trabalho- RT: *carga de responsabilidade* 2,6 e *meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas* 4,7 ((muitas vezes;

DIMENSÃO 5 – Apoio Social - AS: *apoio dos meus subordinados (só para coordenadores)* 3,2 (algumas vezes) e *apoio de minha família* 4,2 (muitas vezes);

DIMENSÃO 6 – Motivação Intrínseca - MI: *satisfação com o trabalho* 3,6 (algumas vezes) e *orgulho do trabalho* 4,1 (muitas vezes);

DIMENSÃO 7 – Capacitação para Trabalho - CRT: *exigi-se capacitação para realizar o meu trabalho 1,7 (nunca) e estou capacitado(a) para realizar o meu trabalho 4,2. (muitas vezes);*

DIMENSÃO 8 – Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: *percepção sobre qualidade de vida no trabalho 3,0 (algumas vezes) .*

Diante dos resultados apresentados, podemos identificar que a percepção da qualidade de vida se estabelece mais forte nos itens vinculados à vida pessoal, nas expectativas/anseios intrínsecos e pela importância social do seu trabalho. De fato, são aspectos que contribuem para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físicos, emocional, intelectual e social.

As médias dos itens de menor percepção da qualidade de vida no trabalho estão relacionadas ao (não) apoio da instituição, isto pode ser visto pelos policiais, como ausência da possibilidade de crescimento profissional e desenvolvimento na carreira, ou seja, não há muitas expectativas de ascender a níveis hierárquicos mais altos, por outro lado, percebem que sua atividade de trabalho demanda uma quantidade muito grande de tarefas a serem executadas.

Neste sentido, as condições que poderiam favorecer o ambiente de trabalho, se não forem bem estruturadas podem gerar, ao invés de perspectivas positivas, a ineficiência da produtividade dos trabalhadores. No caso dos policiais, isto se repercute de forma negativa na prestação dos serviços direcionados à população, pois será oferecido um serviço pouco estruturado e sem, de fato, corresponder às reais necessidades.

Quanto à eficiência na produtividade, Tolfo (2008) ressalta ser um caminho para a estruturação de ambientes mais saudáveis e comprometidos com a satisfação do trabalhador, pois as decisões internas refletem nos resultados produzidos pelos colaboradores. Os policiais, em parte, visualizam expectativas satisfatórias, mas não é suficiente para desempenhar suas atividades com qualidade. Isso ocorre tendo em vista que a garantia da qualidade de vida no trabalho (TOLFO; ZANELLI, 2008) deve ocorrer no âmbito interno da instituição, pela promoção de melhorias na qualidade de vida e de trabalho, construção de relações democráticas justas, diminuição de desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo. Além disso, os autores atribuem que as ações gerenciais das instituições devem contribuir para o desenvolvimento (físico, emocional, intelectual, espiritual) dos funcionários. Portanto, a percepção dos policiais pesquisados evidencia que suas construções do conhecimento sobre o



cotidiano de seu trabalho se assemelham com as prerrogativas teóricas de entendimento dos aspectos, que devem ser considerados na percepção da qualidade de vida no trabalho.

**Tabela 2** – Média e desvio padrão dos Itens das Dimensões do Questionário de Qualidade de Vida Profissional – QVP 35.

(continua)

<b>DIMENSÕES</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>1 DESCONFORTO RELACIONADO AO TRABALHO</b>		
1.Interrupções incômodas	3,05	1,118
2.Consequências negativas para a saúde	3,09	1,072
3.Falta de tempo para a vida pessoal	2,85	1,054
4.Desconforto físico no trabalho	2,75	1,138
5.Conflitos com outras pessoas	3,26	1,030
<b>2 APOIO ORGANIZACIONAL</b>		
6.Trabalho diversificado	3,32	1,140
7.Possibilidade de expressar o que penso e preciso	2,70	1,135
8.Apoio dos meus superiores	2,76	1,055
9.Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas	2,25	1,011
10.Satisfação com o salário	2,88	1,112
11.Possibilidade de ser criativo (a)	2,82	1,129
12.A empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida	1,75	,887
13.Reconhecimento de meu esforço	2,09	,942
14.Recebo informações sobre o resultado do meu trabalho	2,19	1,188
15.Possibilidade de promoção	1,67	,839
<b>3 CARGA DE TRABALHO</b>		
16.Quantidade de trabalho	3,67	1,091
17.Estresse (esforço emocional)	2,51	1,201
18.Rapidez "afobação"	2,80	1,169
19.Pressão recebida para realizar meu trabalho	2,53	1,140
20.Pressão recebida para manter a qualidade do trabalho	2,43	1,189
<b>4 RECURSOS RELACIONADOS AO TRABALHO</b>		
21.Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas	4,72	,667
22.Carga de responsabilidade	1,51	,862
23.O que tenho que fazer fica claro	3,83	1,041
24.Autonomia ou liberdade de decisão	2,64	1,148
<b>5 APOIO SOCIAL</b>		
25.Apoio de minha família	4,28	1,054
26.Apoio de meus colegas	3,56	,979
27.Apoio de meus subordinados (só para coordenadores)	3,29	1,138

(continuação)

DIMENSÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
<b>6 MOTIVAÇÃO INTRINSECA</b>		
28.Vontade de ser criativo(a)	4,05	1,065
29.Orgulho do trabalho	4,19	1,057
30.Motivação (vontade de melhorar no trabalho)	4,02	1,097
31.Satisfação com o trabalho	3,65	2,040
<b>TOTAL</b>	<b>3,95</b>	<b>,803</b>
<b>7 CAPACITAÇÃO PARA O TRABALHO</b>		
32.Estou capacitado(a) para realizar meu trabalho	4,26	,920
33.Exige-se capacitação para realizar meu trabalho	1,79	1,099
34.Desligo-me ao final da jornada de trabalho	2,85	1,348
<b>TOTAL</b>	<b>2,96</b>	<b>,573</b>
<b>8 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>		
35.Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho	3,08	1,245
<b>TOTAL</b>	<b>3,08</b>	<b>1,245</b>

**Fonte:** Dados da Pesquisa

**Nota:** A escala variava de 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (algumas vezes), 4 (muitas vezes) a 5 (sempre)

Na distribuição das médias relacionadas às oito dimensões, na tabela 3 abaixo, o maior escore corresponde à dimensão MI (3,95), seguida por AS (3,72), RT(3,17), QVT(3,07) e DRT (3,00) classificadas como “algumas vezes”. A dimensão menos pontuada AO (2,45), seguida por CT (2,76) e CRT (2,96) classificadas como “raramente”.

**Tabela 3** – Distribuição de médias, desvio padrão e classificação das oito dimensões de QVP.

Medidas	Dimensões							
	DRT	AO	CT	RT	AS	MI	CRT	QVT
<b>Média</b>	3,00	<b>2,45</b>	2,76	3,17	3,72	<b>3,95</b>	2,96	3,07
	Algumas	<b>Raramente</b>	Raramente	Algumas	Algumas	<b>Algumas</b>	Rarame	Algumas
<b>Classificação</b>	vezes			vezes	vezes	<b>vezes</b>	nte	vezes
<b>Desvio Padrão</b>	,802	,577	,713	,464	,723	,830	,573	1,245

**Fonte:** Dados da Pesquisa

**Legenda:** Desconforto Relacionado ao Trabalho (DRT), Apoio Organizacional (AO), Carga de trabalho (CT), Recursos Relacionados ao trabalho (RT), Apoio Social (AS), Motivação Intrínseca (MI), Capacitação para Realizar o Trabalho (CRT) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Nesta pesquisa, a percepção de QVT foi moderada, percebida algumas vezes pelos participantes. Este resultado, especificamente, não corroborou com os resultados das pesquisas de Mayer (2006) e Moraes et al. (2002). De acordo com os dados apresentados, podemos informar que, com relação à qualidade de vida profissional, para os policiais, a

medida da dimensão que mais responde positivamente a esta percepção refere-se à Motivação Intrínseca, por outro lado, a dimensão Apoio Organizacional foi caracterizada com menor percepção da qualidade de vida por estes profissionais.

Desta forma, compreendemos a construção sobre a percepção da qualidade de vida foi construída pelos policiais a partir dos aspectos individuais dos trabalhadores. Estes buscam recursos de suas trajetórias de vida e aliam a elaborações de sentido pessoal para dar conta de suas relações no trabalho. Embora seja de suma importância para atividade de trabalho, os profissionais se perceberem como motivados, visto que este recurso requer o entrosamento de outros fatores para atender as demandas da atividade.

A pesquisa desenvolvida por Mayer (2006) também identificou que, entre os policiais, a percepção de qualidade de vida no trabalho, apresentou maior percepção na Motivação intrínseca e menor percepção no apoio organizacional. Santos e Oliveira (2010) também ressaltam, em seus estudos, as barreiras interpostas entre os policiais e, especificamente, de cargos de liderança. Na instituição, não há um espaço aberto de reflexão e comunicação, o que dificulta as reivindicações de melhorias no ambiente de trabalho.

Conforme Paschoal et al.(2010), as crenças construídas sobre a retribuição da organização, mediante os esforços despendidos pelos funcionários, para alcançar as metas organizacionais, podem ser entendidas como percepção de suporte organizacional: depende da frequência, da intensidade e da sinceridade dos elogios, da aprovação e das recompensas que a organização dirige aos seus membros. Os trabalhadores desenvolvem crenças globais acerca de quanto a organização cuida do seu bem-estar e como valoriza os seus esforços.

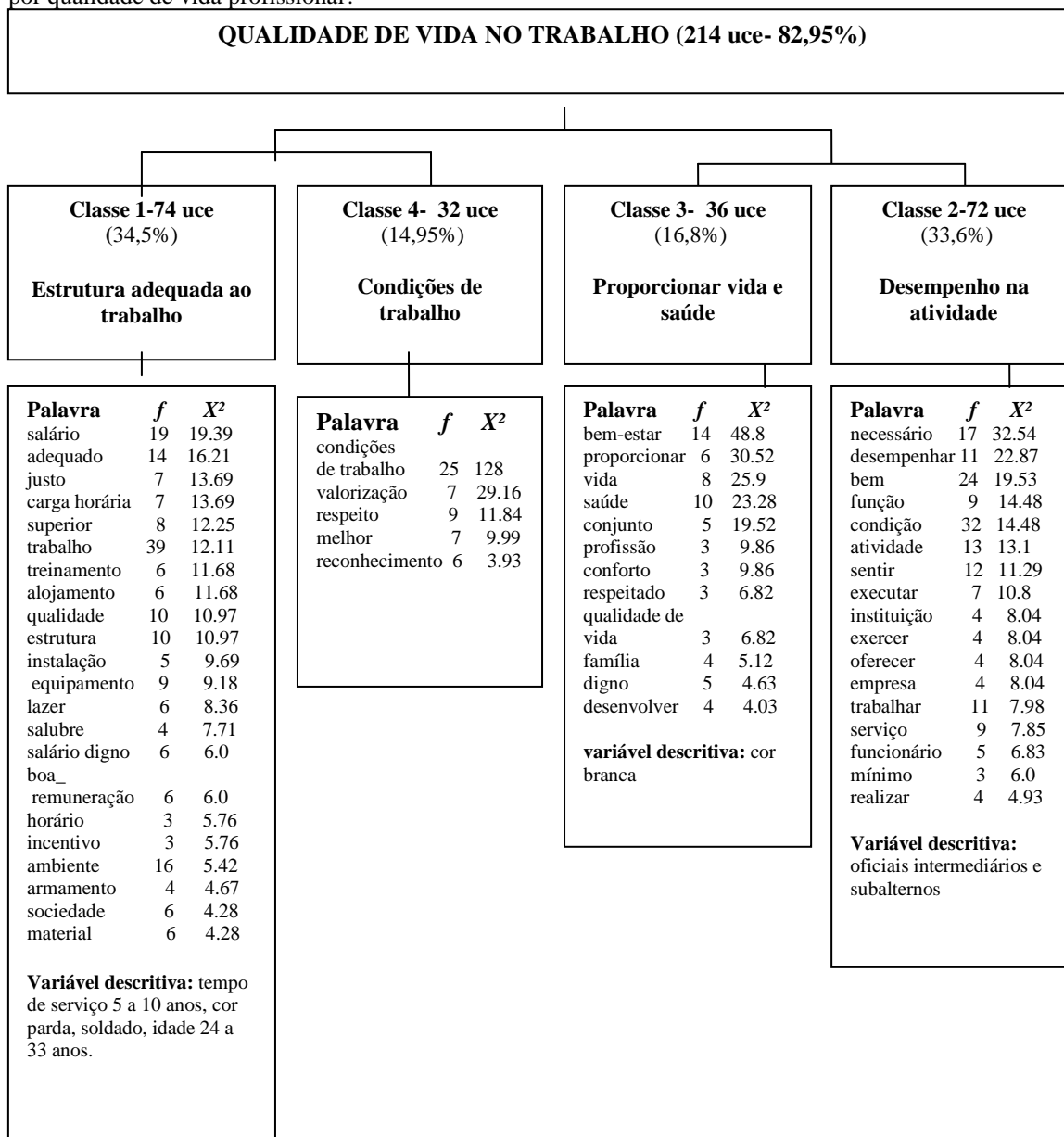
### *5.3.2 O que se entende por Qualidade de Vida no Trabalho?*

O corpus na questão sobre Qualidade de vida profissional foi apresentado com 258 unidades de contexto inicial (UCI), com um total de 3660 ocorrências de palavras, identificou 882 vocábulos diferentes, obteve 258 segmentos de textos (UCE), tendo uma média de ocorrências por forma 4.14.

Na classificação hierárquica descendente – CHD – do total de 258 segmentos de textos, 214 foram analisados obtendo um total de 82,95% das UCEs distribuídas em 4 classes.

Numa primeira divisão, obteve-se as classes 1 e 4. Na segunda divisão, ocorreu outra partição e obteve-se as classes 2 e 3, de acordo com dendrograma apresentado na figura 3.

**Figura 3** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente da resposta à pergunta: O que você entende por qualidade de vida profissional?



**Fonte:** Dados da Pesquisa

Quanto à classificação das classes, podemos observar que a Classe 1 foi composta de 74 UCE, equivalente a 34,58% do total de UCE, a Classe 2 obteve 72 UCE, sendo 33,64% do total de UCE, a Classe 3 apresentou 36 UCE, sendo 16,82 % do total de UCE e a Classe 4 32 UCE com 14,95 % de aproveitamento do *corpus*.

Nesse sentido, a representação social que os policiais militares constroem sobre a *Qualidade de vida profissional* é predominantemente formada pela Classe 2, que apresentou maior percentagem dos léxicos seguida da Classe 1, depois a Classe 3 e por fim da Classe 4.

As Classes 1 e 4 apresentam a concepção de qualidade de vida profissional relacionada à organização do trabalho. Os policiais se referem à qualidade de vida no trabalho associada aos aspectos concernentes às condições de trabalho que favoreçam o desempenho da função, a remuneração e definição da carga horária, bem como o bom funcionamento da organização.

A Classe 1, *Estrutura adequada*, apresentou maior proximidade em suas representações as palavras com maior significado *salário, adequado, carga horária, superior, trabalho, treinamento*, compreendidos pelas “melhorias com carga horária e ambientes saudáveis, apoio do chefe”.

As respostas dos participantes de cor parda, idade 24 a 33 anos, com tempo de serviço 5 a 10 anos, soldado e do serviço operacional, tiveram maior representação nesta classe, a partir das seguintes UCEs:

“(.) *treinamento continuado, adequado, salário digno*  
(Participante 002, 34 a 43 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

“*estrutura, incentivos, reciclagem*” (Participante 012, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

“*tudo o que tenho hoje, salário, tempo para família e um ambiente de respeito entre outras coisas*” (Participante 006, 34 a 43 anos, masculino, pardo, patente sem resposta, tempo sem resposta, tipo sem resposta).

“*melhorar nas condições de trabalho como meios adequados para trabalhar e um reconhecimento salarial digno pelo serviço prestado que é de suma importância para a sociedade*” (Participante 019, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

A Classe 4, *Condição de trabalho*, elaborada com mais expressividade através das representações referentes a *condições de trabalho, respeito, valorização*, expresso pelo sentido “respeito pelas condições de trabalho e condição digna de trabalho”. Os dados nos mostram que as condições de trabalho não se limitam apenas às estruturas e equipamentos, mas também envolvem a “valorização” do funcionário, ou seja, promover qualidade de vida no trabalho com condições “dignas” também se revela como indicador de respeito ao profissional:

*melhores condições\_de\_trabalho valorização e respeito* (Participante 078, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

*qualidade\_de\_vida\_profissional é o conjunto contendo boa renda boas condições\_de\_trabalho valorização e reconhecimento* (Participante 079, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

*melhor entendimento nas ações da polícia\_militar e respeito pelo profissional* (Participante 254, 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos, administrativo).

Na Classe 2, *Necessário à atividade*, as palavras que se destacaram foram: *necessário, desempenhar, atividade e bem*, construída pela representação “*dar condição* em executar bem a função” e “*empresa oferecer condições ao funcionário*”. O “necessário” indica o quanto os trabalhadores almejam que sua atividade seja, de fato, desempenhada com qualidade e eficiência, mas, por outro lado, sinaliza o quanto a execução da tarefa é comprometida e limitada quando a instituição não possibilita trabalhar com o mínimo de qualidade. Os participantes que possuem a patente de oficiais intermediários tiveram maior representação nesta classe, representada pelas seguintes uces:

*“ter as condições necessárias para desempenhar meu trabalho”* (Participante 004, 44 a 53 anos, feminino, preta, graduada, 10 a 15 anos de serviço, operacional)

*“reconhecimento do seu trabalho condição adequada para realizar sua função ambiente de trabalho bom valorização\_financeira bem como a valorização do trabalho relativo as promoções\_de\_cargos como rege a lei”* (Participante 008, 34 a 43 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*“qualidade é quando lhe é dado todo suporte necessário, ou seja, não só o salário mas também equipamentos sempre em perfeitas condições de uso cursos exercícios e o reconhecimento por parte de toda a cadeia hierárquica”* (Participante 020, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

A Classe 3, *Proporcionar vida e saúde*, expressou a compreensão de que a qualidade de vida profissional envolve um conjunto de fatores que devem ser contemplados no trabalho, mas não estão dissociados da vida como um todo, apresentando-se indispensável para promover conforto e garantia de uma vida digna. Estas representações foram mais presentes nos participantes de cor branca, como podemos verificar nas seguintes uces para melhor entendimento desta classe:

*“qualidade\_de\_vida é um bem\_estar que a organização proporciona aos seus servidores objetivando a melhoria da saúde auto\_estima desempenho etc”* (Participante 141, 24 a 33 anos, masculino, branco, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*“seria um estilo de vida que a pessoa tem no âmbito profissional incluindo alimentação amizade satisfação exercício físico saúde mental”* (Participante 164, 24 a 33 anos, feminino, branca, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional/administrativa).

A partir destes relatos, identificamos que os policiais compreendem que a qualidade de vida no trabalho engloba uma integralidade de fatores que envolvem tanto os aspectos das condições diretamente ligadas ao trabalho quanto as condições sociais consideradas básicas para uma qualidade de vida efetiva. Desta forma, integramos, ainda, ao entendimento da qualidade de vida no trabalho, os resultados referentes ao bem-estar no trabalho, descritos a seguir, já que, em alguns momentos, os participantes, ao definirem a qualidade de vida no trabalho, relacionam à sensação de bem-estar que os trabalhadores sentem ou deveriam sentir, proporcionadas pelas condições de trabalho, ou seja, o que a instituição da Polícia Militar deve ou deveria promover ao policial militar para garantia de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Para estes profissionais, as representações da qualidade de vida no trabalho, se ancoram, com mais consistência (34%), nas adequações estruturais da corporação. Entretanto, sinalizam a necessidade de que outros fatores sejam contemplados como prioridades na organização, tais quais as condições satisfatórias para realização do trabalho. Estas condições também contemplam os fatores cognitivos, sociais afetivos e da saúde.

Na compreensão destes policiais, a qualidade de vida no trabalho é vista como um processo, algo a ser construído e compartilhado, para alcançar o objetivo final: promover bons resultados nas ações desenvolvidas em toda corporação. Construído, visto que permite a participação de todos os agentes e, compartilhado, porque deve envolver todo o coletivo de trabalho. Portanto, as necessidades dos profissionais devem ser atendidas de forma integral.

Estas representações corroboram com as concepções teóricas que vem sendo estudadas na QVT por Benevides-Pereira (2002) e Limongi-França (2004), apresentadas com um grupo de dimensões (saúde, organização do trabalho, remuneração) que precisam ser contempladas. Além disto, compreendem que a QVT também está representada pelo que ela pode propor.

### 5.3.3 Bem-Estar no Trabalho: é possível ter prazer na atividade policial

No que tange ao bem-estar no trabalho, foi introduzida, neste estudo, a proposta de analisar empiricamente se os policiais, em suas representações, consideram que o trabalho de alguma forma pode promover a vivência de prazer no trabalho. O prazer no trabalho se insere no estudo das categorias analíticas desenvolvidas por Dejours (1992), pois, se por um lado existe o sofrimento, por outro, também é possível estabelecer relações que proporcionem aos trabalhadores, neste caso, dos policiais sentirem que o trabalho pode ser fonte propiciadora de fortalecimento dos direitos, como um espaço de construção de conhecimento, assim como da possibilidade de conquista da saúde física e mental, contribuindo de forma integral para a garantia da qualidade de vida no trabalho.

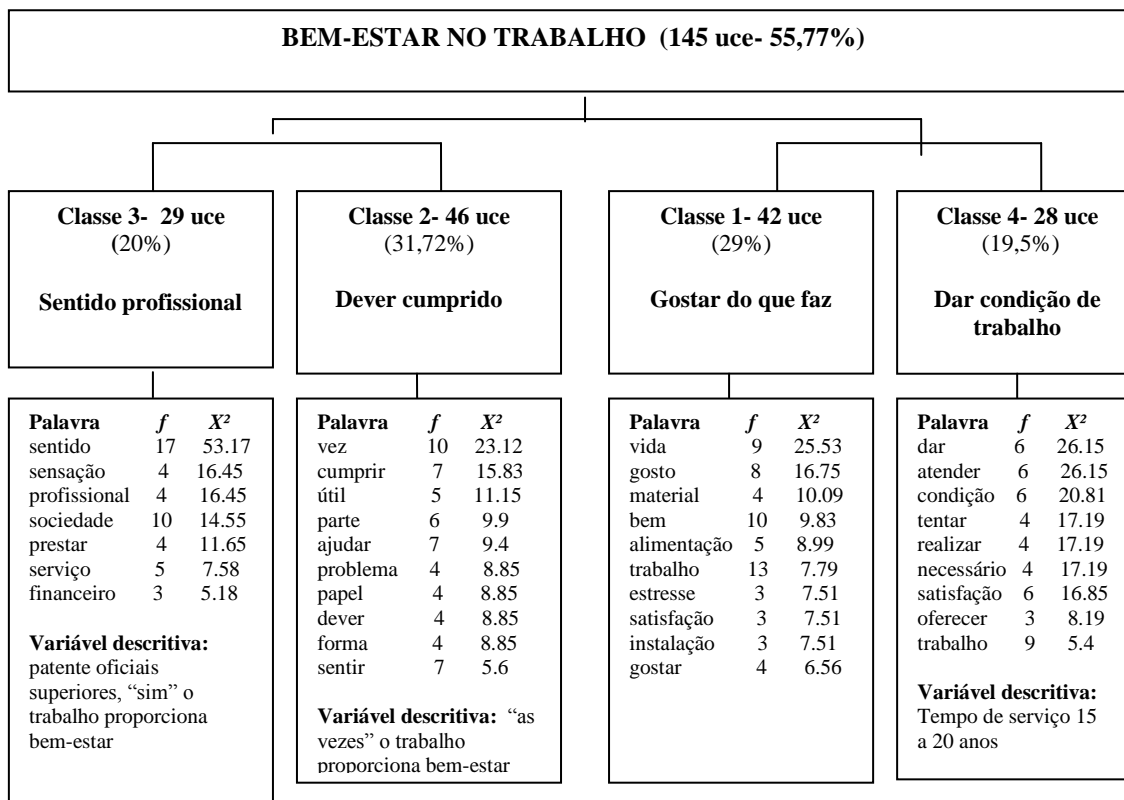
As análises sobre bem-estar no trabalho apresentaram um *corpus* contendo 258 unidades de contexto (UCI), com um total de 2983 ocorrências de palavras; identificou 949 vocábulos diferentes, com 60 formas suplementares e 641 palavras ativas. Obteve 260 segmentos de textos (UCE) tendo uma média de ocorrências por forma 3.14.

Na classificação hierárquica descendente – CHD – do total de 260 segmentos de textos, 145 foram analisados pelo programa, retido um total de 55,70% das UCE e originou um *corpus* com 4 classes. A primeira partição do *corpus*, obteve-se a classe 1 *Sentido profissional* com 42 UCE -28,97% UCE; e 4 Desempenho referente a 28 UCE, sendo 19,31%. Houve uma segunda partição originando as classes 2, *dever cumprido*, que obteve 46 UCE, sendo 31,72% e 3, *Gostar do que faz e ter vida satisfatória*, 29 UCE, sendo 20%, conforme dendograma apresentado a seguir na figura 4.

Cada uma destas classes apresentou os léxicos contemplados em suas classificações, estruturando a construção das representações elaboradas pelos participantes, neste sentido, a compreensão acerca do bem-estar no trabalho indica que a Classe 2 apresentou maior predominância em sua classificação, em seguida, conforme o nível de predominância, está a Classe 1, logo após, a Classe 3 e, por fim, a Classe 2.



**Figura 4** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente da resposta a pergunta: O seu trabalho lhe proporciona bem-estar? Em que sentido?



**Fonte:** Dados da Pesquisa

As Classes 3 e 2 foram mais representadas pelos participantes que informaram que "sim" ou "às vezes" o trabalho proporciona bem-estar, ou seja, estes policiais associaram diretamente a relação de bem-estar ao trabalho, mesmo que, para alguns, a sensação de bem-estar no trabalho não esteja sempre presente. Entendemos que "às vezes", neste caso, está mais relacionada à presença do bem-estar, pois os policiais remetem ao que sentem ao relacionar o trabalho ao bem-estar e estão mais próximos da classe com representação "sim" do bem-estar no trabalho.

Nestas duas classes, o bem-estar no trabalho está relacionado à forma de servir no trabalho, com aspectos relacionados ao comprometimento pessoal em prestar um serviço à sociedade, mas que requer um empenho individual satisfatório, direcionado a atender às solicitações do "outro", do "próximo" baseado no compromisso e profissionalismo, para salvaguardar a garantia do "dever cumprido".

Para estes policiais, o bem-estar no trabalho vincula-se ao sentido profissional, especificamente na Classe 3, visualizado pela necessidade de poder contribuir, cada um, em sua tarefa e responsabilidade, de modo a atender à sociedade de forma geral. O sentido

profissional também está associado a ajudar os outros, fazer bem ao “próximo”. Desse modo, verificamos que tanto no aspecto da satisfação no trabalho quanto no bem-estar foram expressos sentimento de utilidade, ao apresentar-se em uma profissão que contribui com o bem social, sendo útil e produtivo, além disto, propiciam conquistar realizações pessoais pela recompensa financeira proveniente do trabalho. Desta forma, os policiais relatam que o bem-estar no trabalho não está associado apenas à recompensa financeira, mas também pela sensação de sentir-se bem em poder ajudar.

*quando eu ajudo alguém me sinto bem* (Participante 007, 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 10 a 15 anos de serviço, operacional, proporciona bem-estar)

*na medida em que me faz sentir útil produtiva e me proporciona realizações através da recompensa financeira* (Participante 167, 24 a 33 anos, feminino, branca, soldado, 5 a 10 anos de serviço, administrativa, proporciona bem-estar)

Neste sentido, compreendemos que “ajudar alguém” revela uma atribuição a mais na representação da atividade do policial militar, pois, ao mesmo tempo em que se configura numa atividade institucionalizada pelo perigo e risco, ela também propicia, conforme os policiais, um status positivo por direcionar, ao “semelhante”, ações de benevolência e solidariedade, suavizando o cotidiano representado pelo contexto da violência.

*status em boa parte da população estes me vêem como alguém que veio ajudar*

(Participante 061, 34 a 43 anos, masculino, branco, graduado, 10 a 15 anos de serviço, operacional, proporciona bem-estar).

A classe “dever cumprido” ressalta a compreensão que os policiais vivenciam do bem-estar no trabalho, ou seja, cumprir o seu papel com a sociedade. Assim, informam que atender às necessidades da sociedade representa cumprir com a missão de manter a ordem e disciplina, neste aspecto, remetem a sentirem-se bem em combater o crime e proteger o cidadão.

### 5.3.4 Aspectos da Saúde e Trabalho

Com o objetivo de analisar a interferência das condições de trabalho e as reações dos policiais no enfrentamento de situações de desgaste no trabalho, foram elaboradas questões que abordaram a saúde e queixas de adoecimento no trabalho.

O campo de discussão sobre a saúde e trabalho foi construído numa perspectiva voltada para o crescimento econômico e social e se configurava para a proteção social e o emprego formal. Na área de Saúde do Trabalhador, as políticas se dirigiam para situações de riscos sociais e eram assistidas pelo seguro de amparo social. A reparação das sequelas era conduzida por meio de ações indenizatórias, portanto, configurando-se na aceitação do risco sobre a saúde do trabalhador decorrentes do trabalho, perpetuando, assim, o enfoque do risco socialmente aceitável sobre a saúde do trabalhador.

Com relação aos aspectos da saúde, investigamos a relação do processo saúde/adoecimento no trabalho. Perguntamos se os policiais perceberam mudanças na saúde decorrentes do trabalho, por isso, verificamos que (61,6%), correspondente a 167 policiais, informam que, em decorrência do trabalho, tiveram mudanças na saúde e (41,3%) já sofreu acidente no trabalho.

Souza e Minayo (2005) identificaram alto índice, de agravos à saúde física e mental dos policiais militares. Ainda alertam para dados gerais, para as situações em que os policiais são vítimas de acidentes e violências que levam à morte precoce.

Quanto à ocorrência de envolvimento com acidentes no trabalho, verificamos que (41,3%) já sofreu acidente no trabalho e este dado corrobora com as considerações de Souza e Minayo (2005). Complementar a isto, averiguamos que (17,5%) já sofreu/sofre de intoxicação no trabalho. Conforme os resultados apresentados na tabela 4, os policiais estão mais expostos à ocorrência de acidentes no trabalho.

Com o propósito de avaliar as condições de saúde, com base na frequência de repetições dos sintomas, identificamos que os policiais apresentam, em maior ou menor grau, comprometimentos na saúde física e mental.

As doenças apresentados foram classificados como Físicas, Psíquicas, Comportamentais e Defensivas (BENEVIDES-PEREIRA, 2002). As doenças Físicas apresentaram em seus resultados: coluna (39,8%); distúrbio do sono (33,9%); enxaqueca

(28,5%); alergia (23,4%); doença digestiva ou úlcera (20,4%); hipertensão (20,4%); problema renal (6,2%).

No caso das doenças Psíquicas: estresse (55,8%); problemas emocionais (30,3%); depressão (17,2%); fobia (11,3%). Ressaltamos os dados referentes ao estresse, identificado como bastante presente nas queixas dos policiais. Os dados corroboram com outros estudos (SOUZA; FRANCO; MEIRELES; FERREIRA; FRANCO, 2007), que sinalizam para o desencadeamento do sofrimento psíquico.

**Tabela 4** – Frequências e percentagens das respostas à pergunta: Tem algumas destas doenças que se repete com frequência?

Doenças	Percentual %		Total
	Não	Sim	
Anemia	97,4	2,6	273
Coluna	60,2	39,8	274
Problema Renal	93,8	6,2	274
Enxaqueca	71,5	28,5	274
Alergia	76,6	23,4	273
Reumatismo	97,4	2,6	274
Acidente Vascular cerebral	100	-	274
Problemas Emocionais	69,7	30,3	274
Doença de chagas	100	-	274
Alcoolismo	96,7	3,3	274
Distúrbio do sono	66,1	33,9	274
Depressão	82,8	17,2	274
Fobia	88,7	11,3	274
Disfunção sexual	96,4	6,0	274
Epilepsia	100,0	-	274
Cirroze	100,0	-	274
Tuberculose	99,6	,4	274
Esquistossomose	99,6	,4	274
Hanseníase	99,6	,4	274
Doença digestiva ou úlcera	79,6	20,4	274
Câncer	100,0	-	274
Doença cardíaca	95,6	4,4	274
Hipertensão	79,5	20,4	274
Estresse	44,2	55,8	274
Outra	96,3	3,7	272

**Fonte:** Dados da Pesquisa

Por fim, ressaltamos que o ingresso na carreira de policial é permeado por uma série de instrumento avaliativos da saúde, submissão a testes psicológicos e físicos. É preciso avaliar se o pretendente dispõe de capacidades para assumir a função.

#### **5.4 Desgaste e Esgotamento no Trabalho**

As análises referentes ao desgaste e esgotamento do trabalho foram incluídas, neste estudo, por apresentarem impactos relevantes ao processo de adoecimento físico e mental no ambiente de trabalho, desta forma, apresentam prejuízos na qualidade de vida e saúde dos profissionais, contemplando o objetivo específico referente as situações de desgastes ao trabalho.

No conjunto de investigações teóricas sobre o processo de saúde/adoecimento no trabalho, especificamente, o esgotamento e desgaste no trabalho foi notificada como Síndrome de Burnout. Entre as diversas conceituações, há um consenso de que o Burnout pode ser entendido como um fenômeno psicossocial que emerge como uma resposta crônica dos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001). De uma forma geral, pode ser também definido como uma espécie de estresse crônico.

Respaldamos o entendimento desta categoria nos estudos da Síndrome de Burnout, por buscar apresentar perspectiva psicossocial sobre o esgotamento e desgaste nos contextos organizacionais. Neste sentido, possibilitou darmos conta do objetivo específico formulado para analisar as reações dos policiais em situações de desgaste no trabalho.

Para investigação empírica, utilizamos, na pesquisa, o inventário Maslach Burnout Inventory (MBI), desenvolvido por Maslach e Jackson (1986) e validada no Brasil por Tamayo (2003), utilizado para avaliar relação da saúde e o trabalho, aborda três escalas gerais: Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Pessoal (RP), já mencionados no capítulo da metodologia.

A Exaustão Emocional (EE) é caracterizada pela ausência ou falta de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos, assim, avalia sentimentos de estar emocionalmente sobrecarregados e exaustos por seu próprio trabalho. Ainda podem ocorrer, ao mesmo tempo, sentimentos de frustração e tensão, pois os trabalhadores podem perceber

que já não têm condições de despendar mais energia para o atendimento da clientela assistida ou demais pessoas como faziam antes.

Na Despersonalização, os profissionais podem desenvolver uma insensibilidade emocional, nesta situação, passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos. Esta escala mede uma resposta insensível e impessoal para os usuários de um de serviço. No caso da despersonalização, esta descrição difere das concepções da Psicologia clínica da Psiquiatria. Para estas abordagens, a despersonalização é entendida como desordem, ou seja, um aspecto diferenciado, dissociativo, caracterizado por experiências de sentimentos de irrealidade e de ruptura da personalidade.

A terceira escala evidencia a reduzida ou baixa realização pessoal, associada a sentimentos de insatisfação com as atividades laborais, persistência em se autoavaliar de forma negativa, baseada em sentimentos de insuficiência e baixa eficiência no trabalho. Também experimentam um declínio no sentimento de competência e êxito, bem como de sua capacidade de interagir com os outros (MASLACH; JACKSON, 1981). Em algumas vezes, apresentam ímpetos de abandono do emprego (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Os resultados das subescalas da Síndrome de Burnout, conforme a tabela 5, apresentaram as médias e os níveis de comprometimento do burnout em relação aos profissionais pesquisados. Conforme as médias, pontuamos os itens de maior e menor média em cada subescala:

#### EXAUSTÃO EMOCIONAL:

*Sinto que trato com agilidade e eficiência os problemas que tenho que resolver* 3,42  
(algumas vezes na semana);

*Sinto que venho tratando meus colegas e/ou usuários do meu serviço com impaciência*  
1,21 (algumas vezes ao ano)

#### DESPERSONALIZAÇÃO:

*Acredito que consigo corresponder sempre as exigências do meu trabalho* 3,34  
(algumas vezes na semana);

*Sinto que me identifico muito com meu trabalho, e consigo coisas valiosas por meio dele* 2,86 (algumas vezes ao mês);

### REALIZAÇÃO PESSOAL:

*Sinto que estou influenciando positivamente a vida das pessoas que tenho que atender*  
3,05 (algumas vezes na semana);

*As minhas respostas são frias e impessoais* 1,48 (algumas vezes ao ano)

**Tabela 5** – Média, desvio padrão dos itens das subescalas de Burnout

(continua)		
SUBESCALAS	Média	Desvio Padrão
<b>EXAUSTÃO EMOCIONAL</b>		
01.Sinto um cansaço intenso ao final do dia	2,86	1,096
02.Sinto-me indisposto e com falta de energia ao iniciar uma nova jornada de trabalho	1,72	1,176
03.Sinto que venho tratando meus colegas e/ou usuários do meu serviço com impaciência	<b>1,21</b>	<b>1,049</b>
06.Meu trabalho tem me frustrado	1,78	1,255
08.Sei criar com facilidade um clima agradável em meu setor de trabalho	3,32	,890
13.Percebo que os usuários do meu trabalho tem me culpado por algum dos seus problemas	1,46	1,470
14.Sinto que trato com agilidade e eficiência os problemas que tenho que resolver	<b>3,42</b>	<b>,773</b>
16.Venho tratando os usuários do meu serviço de forma unicamente profissional	2,93	1,339
20.Sinto que aos poucos meu trabalho está me desgastando	2,41	1,298
<b>DESPERSONALIZAÇÃO</b>		
05.O cuidado constante com o usuário tem me cansado	1,99	1,310
10.Sinto que me identifico muito com meu trabalho, e consigo coisas valiosas por meio dele	2,86	1,260
11.Acredito que consigo corresponder sempre as exigências do meu trabalho	<b>3,34</b>	<b>,876</b>
15.Sinto que o contato direto com o usuário tem me estressado	1,77	1,258
22.Meu trabalho esta me endurecendo emocionalmente	2,44	1,491
<b>REALIZAÇÃO PESSOAL</b>		
04.Consigo lidar com muita calma com problemas emocionais no meu trabalho	2,85	1,140
07.As minhas respostas são frias e impessoais	<b>1,48</b>	<b>1,344</b>
09.Sinto que tenho trabalhado demais no meu serviço	2,66	1,131
12.Sinto-me como se minhas possibilidades tivessem chegado ao seu limite	1,51	1,301
17.Sinto que estou influenciando positivamente a vida das pessoas que tenho que atender	<b>3,05</b>	<b>1,175</b>
18.Sinto-me emocionalmente decepcionado com meu trabalho	1,62	1,350
19.Ao final do meu dia de trabalho sinto-me estimulado a realizar outras atividades	2,29	1,390
21.Sinto que posso entender com facilidade como as pessoas que tenho que atender se sentem	2,94	1,038

**Fonte:** Dados da Pesquisa

**Nota:** a escala variava de 0 (zero) nunca, 1 (algumas vezes ao ano), 2 (algumas vezes ao mês), 3 (algumas vezes na semana) a 4 (todos os dias).

O nível de classificação geral de medição do Burnout é apresentado na tabela 6, com os resultados das médias e desvio-padrão. Para critério de classificação dos níveis encontrados, as médias foram baseadas em Benevides-Pereira (2001). O nível de classificação de Burnout na subescala, Exaustão Emocional é médio, já as subescalas de Despersonalização e Realização Pessoal apresentaram nível alto.

**Tabela 6** – Escores da média, desvio padrão e nível de Burnout por subescala.

SUBESCALAS MBI			
NÍVEIS DE BURNOUT	EE	DP	RP
	MÉDIO	ALTO	ALTO
<b>Média</b>	21,05	12,43	18,50
<b>Desvio Padrão</b>	5,324	3,542	4,029

**Fonte:** Dados da Pesquisa

**Legenda:** Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Pessoal (RP).

Conforme os resultados relacionados à Síndrome de Burnout, identificamos que, na dimensão Exaustão Emocional, os policiais afirmaram ter um médio (21,05) grau de esgotamento no trabalho. Nesta escala, o esgotamento não pode ser considerado um fator impactante, mas preocupante, no trabalho destes profissionais, pois a média apresentada não se encontra no nível considerado baixo e também não se revela a ausência do esgotamento.

Nesta escala, a avaliação do esgotamento no trabalho foi mediada pela noção de eficiência e facilidade em solucionar problemas. Podemos inferir que o trabalho diversificado dos policiais e a quantidade de tarefas postas no exercício da atividade criam um ambiente em que a agilidade e a prontidão devem fazer parte do *modus operandi* da atividade, pois os mesmos informam, algumas vezes na semana, estes eventos têm que acontecer. Embora já tenham sinalizado a discrepância entre quantidade de trabalho e controle da tarefa, no caso da avaliação da Síndrome de Burnout, este aspecto ainda não se revelou como exaustão esgotamento, mas sinalizamos a prevalência de que estes policiais se encontram vulneráveis para o acometimento da Exaustão Emocional, pois gradativamente podem migrar do nível médio para o alto grau de Exaustão Emocional.

Segundo Codo e Vasques-Menezes (1999), os policiais militares continuam sendo caracterizados como um grupo de risco e ressalta que a síndrome de Burnout é proveniente das tensões decorrentes do contato direto e excessivo com pessoas, em todo período de trabalho.



Identificamos, na escala de despersonalização, que os profissionais da segurança pública revelam ter um alto (12,43) grau de despersonalização. Nesta escala, os participantes apresentaram resultados que sinalizam a possibilidade do esgotamento e desgaste no trabalho.

#### 5.4.1 Incômodos e Dificuldades na Organização

As relações entre o homem e o trabalho podem ser permeadas por experiências negativas e, quando estabelecidas, são fundamentais para compreender as interferências na identidade e na saúde. No ambiente laboral, as condições de trabalho podem acarretar patologias e sintomas físicos e mentais (sofrimento psíquico), comprometendo o equilíbrio da saúde.

O sofrimento psíquico é desencadeado quando os sujeitos se defrontam com as dificuldades que estão presentes na situação de trabalho. Entretanto, quando não há mais possibilidades de se fazer rearranjo na organização do trabalho e a relação entre o sujeito e a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

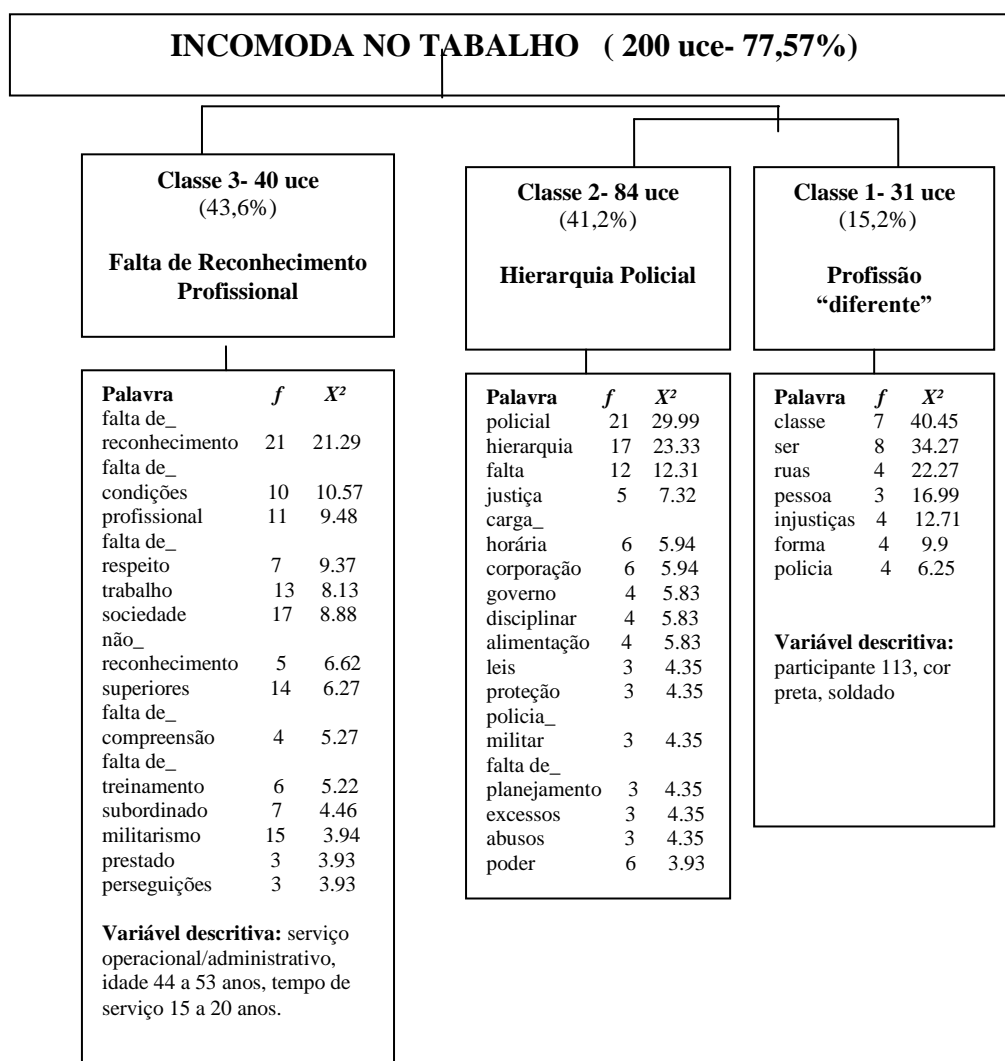
A pergunta lançada *Quais os aspectos que mais incomodam no seu trabalho?* contribuiu para o entendimento desta análise. A classificação do *corpus* resultou em 261 unidades de contexto (UCI), com um total de 3278 ocorrências de palavras, identificou 1042 vocábulos diferentes, com 26 formas suplementares e 1007 palavras ativas. Obteve 263 segmentos de textos (UCE) tendo uma média de ocorrências por forma 3,18. Desta forma, do total de 263 segmentos de textos, 204 foram analisados pelo programa, retidos um total de 77,57% das unidades de contexto elementares (UCE) e originou um *corpus* com 3 classes, sendo de um lado representado pelas Classe 1 categorizada como *Profissão diferente* foi composta de 31 UCE equivalente a 15,2% do total de UCE e pela a classe 2, *Hierarquia policial/ militar*, apresentou 84 UCE, sendo 41,18% do total de UCE e 2, do outro lado, originou a Classe 3, *Falta de reconhecimento profissional*, com maior predominância de classificação, apresentou 89 UCE, sendo 43, 63 % do total de UCE. Em seguida, conforme o nível de predominância, está a Classe 2 e, por fim, a Classe 1, que pode ser vista no dendograma na figura 5.

As Classes 1 e 2 apresentaram proximidades em suas representações, os léxicos agrupados se direcionam a informar que os incômodos no trabalho são provenientes da hierarquia e disciplina militar, o que faz o trabalho do policial militar se diferenciar de outras categorias profissionais. Porto (2004) assinala a cultura predominante da distinção no interior das corporações, entre os civis e o policial, estes últimos, enfatizam que a natureza de sua

função os diferenciam dos demais cidadãos, pois cumprir sua missão pode ser “sinônimo de matar ou morrer” (p. 136).

Moreira et al (1999) complementa esta distinção ao pontuar que cada policial carrega ao usar a farda toda a corporação, ou melhor dizendo, o policial “corporifica e materializa” a corporação como um todo diante a sociedade, isto requer do policial uma posição em estado de sempre alerta, exigindo maior atenção em grande parte de seu cotidiano de trabalho.

**Figura 5** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente da resposta a pergunta: Quais os aspectos que mais incomodam no seu trabalho?



**Fonte:** Dados da Pesquisa

A representação de ser uma Profissão diferente se respalda nos léxicos *classe, ser, injustiça, policiais*.

*ser tratado como uma pessoa que não pensa e não tem inteligência e só sabe usar a força bruta* (Participante 096, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional)

A participante 113 teve maior representatividade em sua resposta:

*o desrespeito a pessoa, você é um número plenamente substituível, a mulher é sempre tida como incapaz e para você ser uma boa profissional você tem que fazer em dobro, somos uma classe excluída da sociedade que não temos direitos.* (Participante 113, 24 a 33 anos, feminino, parda, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional)

Observamos, no discurso desta participante, que a representação acerca da categoria de trabalho referente ao policial militar é percebida como uma classe excluída, por não gozar dos mesmos direitos que os cidadãos civis. Entendida como classe diferente, os policiais.

Esta representação se agrava ainda mais quando a participante anuncia a comparação entre o sexo dos participantes, ser homem ou mulher na polícia militar remarca um espaço de lutas e conquistas. No caso das mulheres policiais, a entrevistada ressalta a falta de credibilidade no trabalho executado pelo feminino, resultando em cobranças pessoais e coletivas para comprovar a capacidade em atender às exigências solicitadas. Por conseguinte, as mulheres apresentam posições dúbias, para serem cobradas precisam ser notadas como capazes de realizar suas tarefas, mas isto requer destas trabalhadoras um esforço dobrado para comprovar sua competência *para ser uma boa profissional você tem que fazer em dobro*.

Com relação à hierarquia militar, os policiais a compreendem como algo que deveria ser instituído para o bem da corporação, mas, ao contrário, evidenciam que a hierarquia funciona como recurso de coerção e opressão frente os policiais de menores escalões dentro da corporação. Para os policiais, o excesso de poder engessa o desenvolvimento da organização, pois reforça a cultura da burocratização rígida e do uso do poder abusivo interfere negativamente na estrutura de toda corporação. No discurso dos policiais, percebemos o grande incômodo, relatado nas queixas sobre o aspecto arbitrário e abusivo, com que os superiores exercem sobre os subordinados.

*me chama atenção apenas um, a da hierarquia que em muitos momentos, nos coloca de mãos e pés atados* (Participante 23, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*militarismo, hierarquia e disciplina os pilares, isso é que faz estragar toda a profissão, a falta de um plano de carreira a qual dê condições de promoções adequadas* (Participante 87, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Outro aspecto bastante acentuado nos discursos dos policiais, conforme a fala anterior, refere-se a um traço bem marcante da instituição, o militarismo. Até os dias atuais, as corporações estruturam-se baseadas nesta filosofia de organização militarista, sendo este um dos pontos de desgastes da profissão apresentadas pelos participantes da pesquisa. As análises feitas por Moreira et al. (1999) também identificaram que a hierarquia militar foi apresentada como uma das maiores queixas de desgastes entre os policiais pesquisados, indicado como fonte intensa de sofrimento psíquico. Os autores acrescentam, ainda, a característica marcante da hierarquia dentro da corporação, além de representar o lugar da desqualificação do soldado, demarca a divisão formal entre o trabalho intelectual (planejamento das ações pelos oficiais) e trabalho físico (serviço operacional dos praças).

Vale ressaltar que não se trata dos policiais irem contra uma estrutura organizacional baseadas na hierarquia e disciplina, apenas consideram que, na corporação, estes recursos são utilizados de forma arbitrária e, em certos momentos, o excesso de autoritarismo sem critérios de legalidade.

*hierarquia e disciplina existem em todo lugar, mas nesta corporação confundem estes princípios com autoritarismo e obediência burra, ou seja, eu mando e você faz* ( Participante 144, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional)

A hierarquia, apenas como princípio de “obediência burra” ou cega, conforme os policiais, gera dificuldades para executar suas tarefas, já que devem seguir as ordens sem haver qualquer questionamento, mesmo que seja algo considerado à margem da lei. Neste sentido, Sales e Araújo (2011) identificaram que, para lidar com estas dificuldades, os policiais, no caso praças, evitam a todo custo contrariar os superiores, evitam levar os problemas aos oficiais por temerem retaliações dentro da corporação, acrescentam ainda que, a possibilidade de denunciar um oficial é remota, pois, devido ao corporativismo, dificilmente um superior contraria a ordem de outro.

Na representação dos incômodos os policiais também ressaltam a falta de reconhecimento profissional. Esta classe apresentou maior significância entre os participantes

de com idade 44 a 53 anos, serviço operacional/ administrativo e com tempo de serviço de 15 a 20 anos. Podemos identificar nos relatos seguintes:

*falta\_de\_reconhecimento profissional interferências políticas na atuação da polícia ingerências administrativas e perseguições pessoais em alguns casos* (participante 165, 43 a 54 anos, masculino, pardo, oficial intermediário, 15 a 20 anos de serviço, operacional /administrativo).

*falta\_de\_reconhecimento interno e externo* (Participante 263, 34 a 43 anos, masculino, pardo, oficial intermediário, 15 a 20 anos de serviço, operacional /administrativo).

Conforme os relatos citados, mencionamos que os policiais enfatizam não só a questão das más condições materiais da organização do trabalho, como também sinalizam para a construção das relações no trabalho. Condições estas que, conforme os entrevistados, se refletem dentro e fora da organização, Ou melhor, é necessário reconhecimento tanto da corporação como da sociedade civil. Neste aspecto, enfatizam o que Gabriele (2001) sinaliza em suas observações: a satisfação e o prazer no trabalho estão ligados a temas tangíveis como remuneração e aspectos subjetivos. Conforme o participante 165, ao sinalizar as perseguições e ingerências da administração, de certa forma, reivindicam sentimentos de respeito e confiança, um ambiente institucional favorável, orgulho de fazer algo importante para si e para a sociedade e prazer de enfrentar e vencer desafios.

*falta\_de\_reconhecimento desvalorização e cuidado com saúde bem\_estar físico e psíquico* (Participante 107, 24 a 33 anos, masculino, branco, oficial intermediário, tempo de serviço sem resposta, operacional).

A representação de que no trabalho policial é notória a falta de reconhecimento profissional é percebida no conjunto das falas dos participantes, em especial, a expressão de sentimentos de desvalorização profissional. Embora os policiais tenham a representação de que o trabalho lhe confere dignidade, também denunciam que a falta de reconhecimento compromete a identificação com a sua função. Minayo (2003) ressalta que o sentimento expresso pela falta de reconhecimento sinaliza o quanto causa males o alheamento institucional e a obscurecimento dos indivíduos dentro da corporação.

#### 5.4.2 Impactos da Violência na Atividade Policial

A atividade do policial militar é permeada pelo contexto cotidiano da violência, presente nas situações de rua e no atendimento às ocorrências. Ao serem questionados se já tiveram algum comportamento considerado violento ou agressivo em seu trabalho, os policiais nos informam que 45,6% (125 policiais) de alguma forma já apresentaram comportamento agressivo no trabalho, dentre estes policiais, 76% são do serviço operacional. Enquanto que 54,4% (149 policiais) afirmam não apresentarem comportamento agressivo em suas abordagens. Quando questionados sobre a recorrência de comportamento agressivo os policiais declararam que “várias vezes” 14,1% (39 policiais), nas situações de trabalho tiveram comportamentos considerados violentos, enquanto “algumas vezes” foi 9,4% (26 policiais) e “não lembro”, correspondeu a 9,8% (27 policiais).

No estudo de Porto (2004), foram identificados extrapolação do direito policial com o uso abusivo da força, verificou-se que determinadas práticas demandam de controle do uso da força, porém, os policiais envolvidos na pesquisa de Porto (2004), não se detém a relatar de fatos que diretamente levem ao abuso da autoridade, mas da possibilidade de aplicar sanções conforme a lei “como parte estrutural do *ethos* e da cultura organizacional das polícias em vigor, ou seja, violência como parte da função policial” (p.132).

Com relação aos tipos de comportamentos considerados agressivos pelos policiais, podemos elencar, conforme a incidência e agrupamentos das ocorrências: *Agressão*: agressão física 47,6% (usar forçar, tapas, socos, etc.), agressão verbal/psicológica 7,8% (xingamento, palavrões, desrespeito), assim como, agressão verbal e física concomitantemente 17,5%; *Discussão*: 5,8% (discordar, elevar o tom de voz, tom de voz agressivo); *Estressado*: 16,5% (raiva, nervoso, irritado, impaciência) e sacar a arma 4,9% (disparo de tiro, revidar com tiro). Os policiais reconhecem, em sua prática laboral, estes comportamentos e os considera agressivos, mas tal reconhecimento não os impede de fazer uso destes. Podemos inferir que o uso destes aparatos de agressividade reforça a ideia de controle do inimigo e domínio do território, já que a simples apreensão ou chegada da polícia não intimida os atores ou a ação infratora.

Quanto aos motivos que levam os policiais a fazerem uso de comportamentos considerados agressivos pelos próprios agentes, foram justificados a partir dos seguintes motivos: *Defesa própria* 9,7%, mediante a resposta à agressividade do outro ou alguém

agressivo que “partiu pra cima”; *Desacato a autoridade* 21,2%, entendida quando há a reação no ato da prisão, assim como, ato que provocou desobediência ou desrespeito; *Combate a criminalidade* 2,7%, relacionada à missão de proteger e prevenir; *Cumprimento da lei* 16,8%, pela garantia de manter a ordem; *Condições de trabalho* 11,5%, relacionado à sobrecarga de trabalho, carga horária, além disso, ressaltam *Estresse/impulso* 38,1%, devido à pressão psicológica e movido pela falta de controle, pelo “momento”, pela ocasião do serviço.

Assim, destacamos que as justificativas motivadoras para o comportamento considerado agressivo podem ser consideradas em três aspectos: legitimação institucional, organização do trabalho e a tomada de decisão (pressão do momento). Quanto à *legitimação institucional* da violência, nos apoiamos nas considerações de Sales e Araújo (2011), ao assinalarem que cabe à Polícia Militar, sendo uma das instituições que representa a lei e a ordem do Estado, a custódia de manter o bem-estar da sociedade frente a criminalidade e violência, “exercendo certo domínio legal e extralegal no cotidiano da população” (p. 1). Desse modo, para Porto (2004), a existência do chamado “espírito de corpo”, sinaliza para a prática da violência, a sensação do cumprimento do dever, sendo o Estado detentor desta força legítima, a representação da violência confere a função de ser policial.

Outro aspecto considerado como motivo do comportamento agressivo refere-se exatamente ao momento da ocorrência das ações, ao qual denominamos *tomada de decisão* ou pressão do momento, descrita pelos policiais como momento que envolve certo grau de estresse que levam a atitudes impulsivas, pois a tensão gerada nas abordagens requer dos policiais soluções imediatas. Sales e Araújo (2011) chamam atenção para as cobranças da Instituição Militar frente às habilidades e bom discernimento dos policiais no momento de intervir nas ocorrências: é posto nas mãos dos policiais a responsabilidade e capacidade de gerir a diversidade das situações apresentadas no cotidiano das ruas, na maioria situações emergenciais que envolvem risco a vida, neste sentido, “o policial deve aprender a lidar com os imponderáveis de seu ofício, pois ele é cobrado pelos diversos setores da sociedade a atuar prontamente em meio às precárias condições de trabalho” (p.2).

Diante disto, Muniz (1999) ressalta para o senso de “elaboração de sentimento de união e cumplicidade” que os policiais constroem frente a situações que denigrem a imagem da corporação diante de atitudes consideradas violentas, os mesmos apresentam “comoção” em defesa dos colegas envolvidos em determinados ocorridos entendidos como verdadeiras fatalidades do momento. Observou-se que os policiais não apóiam, mas lamentam a



ocorrência destes fatos. Neste caso, podemos entender que a tomada de decisão também envolve o “risco da profissão e o receio de errar em determinadas situações, pois muitas vezes, suas atitudes devem ser escolhidas em segundos, dispondo de pouco tempo de raciocínio” (p. 4).

Corroborando com estes dados, Moreira et al. (2004) também identificou a variabilidade das ocorrências no trabalho policial, também denominados de tomada de decisão, pois o policial tem que decidir o que fazer e como fazer neste momento, há exigência a todo tempo, desde detectar suspeitos a definir qual estratégia a ser adotada, mediante os recursos limitados que possui.

Neste sentido, fez-se pertinente investigar qual o significado de violência para o policial militar, que compreensão construída diante desta dinâmica de manter a ordem e combater a criminalidade.

#### *5.4.3 Significado de violência para o Policial Militar*

Atualmente, a violência vem sendo contemplada na agenda de discussões de políticas voltadas para a prevenção e promoção da saúde. Estas discussões ampliam as investigações da saúde da população de forma geral e propõem análises mais completas da dinâmica avassaladora do fenômeno da violência nos tempos atuais.

Hoje, tem-se a compreensão de que a violência apresenta não só prejuízos em nível de perdas da população, mas também acarreta em condição de vida menos satisfatórias e dignas. Quanto à saúde, tem sido tão expressivo o índice da população que apresenta problemas de saúde relacionados ao contexto da violência. Não por acaso, a Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborou um Relatório Mundial que relaciona a violência e a saúde, e alertam para os milhões de mortes computados, a cada ano, acompanhados de lesão não fatal, devido à exposição de situações de violência (MINAYO, 2003).

Referindo-se à atividade de policiamento ostensivo, onde as ruas é o espaço que estes trabalhadores executam suas tarefas externas, do mesmo modo, as atividades internas à instituição não estão longe de se apresentarem com características de violência, mesmo na violência velada, como vem sinalizando os estudiosos da área. O contato diário com estas

situações faz-nos pensar imediatamente em associar as condições de vida e saúde ameaçadas a situações de risco e ameaças de morte.

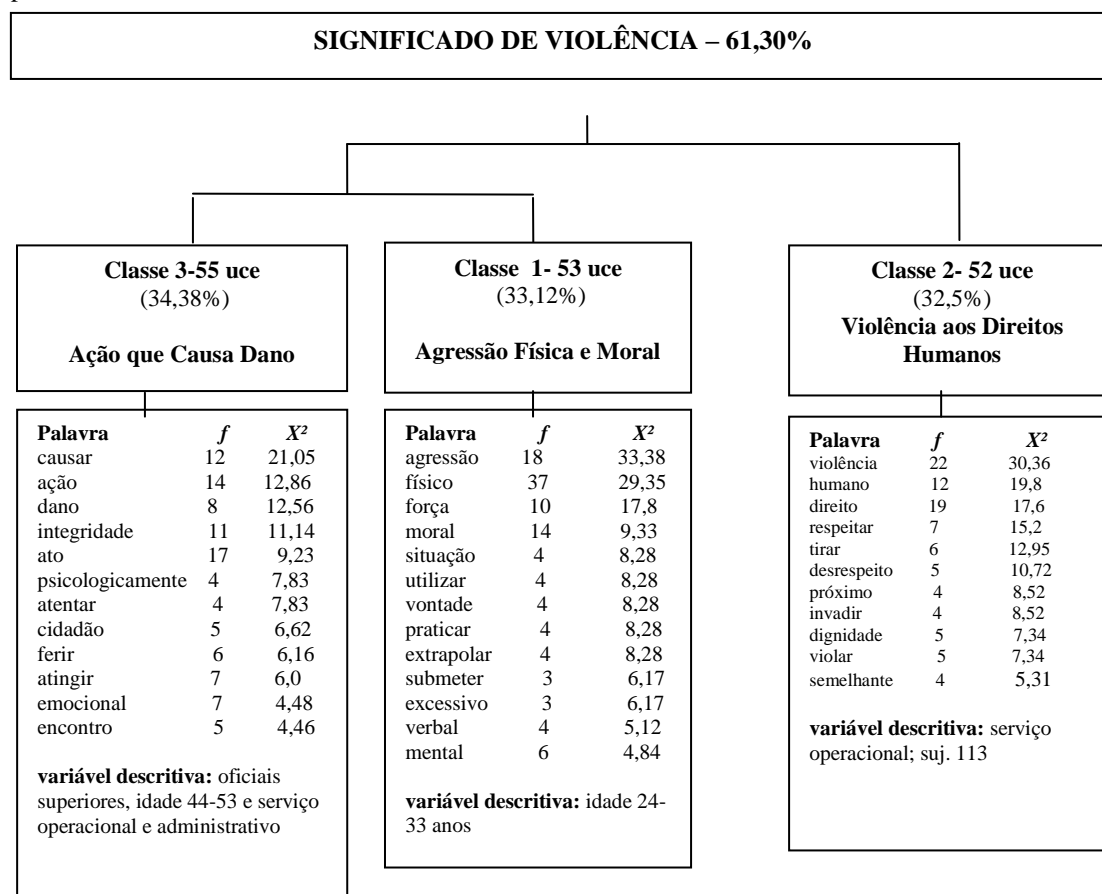
Ainda em uma linha reflexiva, Porto (2004) assinala que há uma representação em que a violência estaria no cerne de ordenar as relações sociais e “dá sentido” às condutas dos diferentes atores, para isso, a autora denomina de ambiguidade e reciprocidade perversa a relação entre a sociedade civil e as organizações policiais.

Pautados nestas considerações, contemplamos, em nossos objetivos específicos, as indagações que tentam identificar como os eventos de violência e agressividade são percebidos no trabalho do policial militar.

A questão mediadora que possibilitou estas análises foi elaborada através do questionamento sobre “o que é violência para você?”. As análises desta significação foram compreendidas por um *corpus* contendo 260 unidades de contexto (UCI), com um total de 3598 ocorrências de palavras, identificou 923 vocábulos diferentes, com 59 formas suplementares e 618 palavras ativas. Obteve 261 segmentos de textos (UCE) tendo uma média de ocorrências por forma 3,89.

Na classificação hierárquica descendente – CHD – do total de 261 segmentos de textos, 160 foram analisados pelo programa, retidos um total de 61,30% das UCE e originou um *corpus* com 3 classes. A primeira partição do *corpus* originou dois *sub-corpus*, a partir do qual se obteve a Classe 2 e, na segunda partição, originou as Classes 1 e 3, conforme dendograma a seguir na figura 8. As classes apresentaram classificação referente à Classe 1, com 53 UCE teve 33,12%, seguido da Classe 2, que apresentou 52 UCE, sendo 32,5%, estas duas classes apresentaram aproveitamento com percentagens bastante aproximadas, ou seja, a força de representação são equivalentes, e estas classes apresentaram menor proximidade entre os léxicos. A maior classificação deste corpus foi na Classe 3 com 55 UCE, sendo 34,38 % do total de UCE.

**Figura 6** – Dendrograma da Classificação Hierárquica Descendente da resposta à pergunta: O que é violência para você?



**Fonte:** Dados da Pesquisa

As Classes 1 e 3 nos fornecem a informação de que a violência está mais associada aos aspectos da agressividade, com ações diretamente associadas à agressão ao corpo, ao físico, ou melhor, uma ação que imediatamente causa danos e ameaça a moral das pessoas. Aqui, é considerada a violência mais imediata, o dano pode ser visualizado por quem pratica, mas também pela vítima.

Na Classe 1, *Agressão física e moral*, as palavras que se destacaram foram: *agressão, físico, força e moral*, construída pela representação de “submeter a agressão física e psicológica” ou “uso excessivo da força física”.

*um conflito que ultrapassa o diálogo de forma a terminar em agressão física ou moral* (Participante 003, 34 a 43 anos, masculino, pardo, graduado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Ao fazer uso do termo conflito, este policial sinaliza que, embora o uso da força seja algo legitimado, há tentativas de resolver as situações através do diálogo, na tentativa de compreensão da situação corrente, quando ocorre o esgotamento das palavras ou a ausência das mesmas, culmina em ações consideradas pelos próprios policiais como agressivas. Embora considerado previsto ou até mesmo natural, há presença de confrontos agressivos e abusivos nas ações policiais. O termo conflito também indica que há certa resistência do oponente, o que, de certa forma, direciona os operadores da lei fazerem “uso excessivo da força” como resposta para manter o controle da situação e manter a ordem.

*agressão física ou psicológica de uma pessoa que se aproveita da oportunidade de estar em uma situação melhor que sua vítima* (Participante 151, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Apesar das situações consideradas adversas, o uso de comportamentos agressivos pelo policial militar também remete, em alguns casos, à tentativa de obter vantagens sobre a vítima, que, em determinadas situações, mesmo já estando sob o controle da lei, a posição de poder é utilizada de forma intencional, pois, para além da agressão física, também se faz uso da agressão psicológica. De certa forma, há uma intencionalidade em submeter a vítima ao excesso do que a lei permite, se não for diretamente com um agravo físico, certamente serão utilizados subterfúgios de pressão mental, sendo estes difíceis de serem verificados e apurados, pois apenas a vítima é quem tem a dimensão do sentido e intensidade desta agressão de cunho moral. Na compreensão desta fala, a agressão abusiva se faz presente quando há, por parte do policial, um direcionamento em tirar proveito sobre a situação.

Como podemos ver na fala seguinte, são demonstradas algumas ações consideradas excessivas pelos próprios operadores da segurança, visualizadas como maus-tratos desnecessários, ao extrapolar a posição de autoridade representante da lei. Além disto, sinaliza para os grupos de maior vulnerabilidade quanto aos aspectos físicos, psicológicos e sociais. As situações de ameaças e coações também são entendidas como condutas que excedem as ações que legitimam as operações policiais. Portanto, embora seja sinalizado que, em alguns momentos, os comportamentos violentos/agressivos são conduzidos pelo impulso, há condutas que são permeadas pela internalização de que a ação policial deve ser precedida pela violência, internalização assimilada tanto pelos policiais como pela população de forma geral.

No caso do maltrato a “menores”, há uma divisão de opiniões que, de certa forma, denunciam a fragilidade das ações policiais, quanto ao enfrentamento da violência relacionada

às políticas de prevenção e combate à expansão desta violência. De acordo com Soares e Guindani (2011), cada vez mais, os jovens estão seduzidos pela vivência do crime, visto que não possuem perspectivas e estão distanciados das instâncias geradoras de oportunidades, tais como educação, lazer, cultura entre outros.

A Classe 3, *Ação que causa dano*, elaborada com mais expressividade as representações referentes a *causar, ação e dano*, expresso pelo sentido de que “toda ação que causar dano” ou “atentar a integridade do cidadão”.

*é uma ação injusta que vem causar transtorno e danos a sociedade ou a pessoa* (Participante 039, 34 a 43 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*agir fora do seu estado emocional habitual causando danos a outras pessoas chegando ao ponto de machucá-las ou feri-las* (Participante 063, 24 a 33 anos, masculino, branco, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*é tudo que possa causar danos a alguém sejam eles físicos ou psicológicos* (Participante 069, 24 a 33 anos, masculino, pardo, oficial superior, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Outro aspecto da violência pode ser observado na Classe 2, entendida como a *Violência aos direitos humanos*. Esta concepção amplia a compreensão do uso da violência, que vai além de uma agressão física e está associada à violação dos direitos e a integridade do cidadão. Foram ressaltadas as palavras como *violência, humano, direito e respeita*, mais representativas na compreensão de que há “desrespeito aos direitos humanos” ou “ato de invadir e violar a dignidade”. Podemos observar que o termo violência é entendido em razões de ações que não se restringem a agredir o corpo, mas denegrir a alma, a moral afeta as possibilidades de simbolização saudáveis. Interessantes as indagações do participante 16, ao englobar a responsabilidade do Estado pela não eficiência ou mesmo pela falta de interesse em priorizar em suas ações de planejamento de políticas públicas, estratégias mais eficazes de combate a miserabilidade humana.

*violência é o estado não solucionar os problemas da sociedade e jogar o lixo social para os serviços públicos que por sua vez atuam com dificuldades material e humana* (Participante 016, 24 a 33 anos, masculino, branco, soldado, 5 a 10 anos, operacional).

*tudo que violento que invada e transgrida a dignidade humana e os seus direitos fundamentais* (Participante 034, 24 a 33 anos, masculino, preto, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

*entendo como violência o desrespeito a dignidade da pessoa humana seja através de ações palavras ou omissões* (Participante 037, 24 a 33 anos, masculino, pardo, soldado, 5 a 10 anos de serviço, operacional).

Vale ressaltar o que Cárdua (1997) destaca da violência e arbitrariedade, já que a autora pontua que, para as diferentes classes, foram elaboradas diferentes relações, ou seja, nas classes sociais mais favorecidas as relações foram construídas fora do padrão da opressão, ao passo que, com as classes desfavorecidas socialmente, esta perspectiva muda.

O estudo de Porto (2001) enfatiza que os policiais representam a sociedade brasileira como violenta, porém, não especifica ao contexto Brasileiro, mas, no país, há certa peculiaridade: em função do medo, a população cada vez se arma cada vez mais.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, abordamos como análise de estudo o trabalho do policial militar. Buscou-se compreender como os policiais constroem as representações e significações acerca do seu trabalho. Estas análises se fizeram pertinentes e atualizadas. Pertinentes por ocupar na agenda atual de discussão um destaque prioritário para as ações de Segurança Pública e atualizadas devido às discussões recentes serem direcionadas para a organização da Polícia Militar.

A Tese central de que as Representações Sociais construídas pelos policiais militares sobre o trabalho estão relacionadas à construção de como percebem a qualidade de vida no trabalho, se confirma. Neste sentido, para as considerações, sinalizamos as principais respostas aos objetivos da pesquisa.

Com efeito, um aspecto a ser considerado é a centralidade que o trabalho representa para os policiais pesquisados, mesmo diante das contradições de sua função de manter a ordem pública, prevenir pela repressão, geradoras de incômodos e desgastes, revela-se em suas respostas a importância do trabalho nas relações da vida pessoal e social. O trabalho é entendido como algo que lhe confere a dignidade, portanto, há de se dispor esforços para apreender o *modus operandi* da atividade e executá-lo. Por conseguinte, para estes policiais, o trabalho apresenta significação pela perspectiva da realização pessoal na qual compreende as expectativas direcionadas pela percepção das conquistas e garantias no trabalho, e estendem-se ao *suporte à família*, relacionado à dinâmica do grupo familiar no que envolve as questões de ordem financeira e busca de melhor conforto, *forma de vida e utilidade social* entendidas pelo valor social em ajudar os outros e prestar serviço imprescindível a sociedade. Quanto aos aspectos relacionados à satisfação no trabalho, os participantes apresentaram ambiguidade nas representações, ora indicam a falta de valorização e as injustiças no trabalho, ora ressaltam com mais evidência, que há satisfação por gostar de ser policial militar.

Por meio das socializações secundárias – definidas como aquelas que são apreendidas como processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade – os policiais são absorvidos pela engrenagem de regras e rituais que o caracterizam como pertencentes à corporação. Desta forma, pontuamos que, a representação do trabalho como utilidade social – entendida como ser útil, ajudar – é significativa, pois qualquer outro trabalho poderia garantir o sustento e conforto a família. No

caso da atividade policial, este último argumento é secundário, já que o status que é atribuído à sua atividade não está associado apenas às questões salariais, tampouco à estabilidade do emprego, pois a representação de ser útil permite, entre os próprios policiais, a conquista de um status de valorização e reconhecimento social. Dito de outro modo, é na construção da representação de utilidade social direcionada à atividade de policiamento ostensivo que estes agentes podem garantir o respeito e a confiança da população.

No que se refere aos aspectos da saúde e trabalho, observamos que a maioria dos policiais apresentaram mudanças na saúde decorrentes do trabalho, sinalizando comprometimento na saúde física e psíquica destes policiais. No que tange às queixas físicas, as mais recorrentes estão relacionadas a dores de coluna e distúrbios do sono, este último, associado pela organização do trabalho, referente às escalas de plantão noturno/diurno e extensas jornadas de trabalho semanal. As queixas psíquicas de maior frequência referem-se ao estresse, problemas emocionais, seguidas de depressão, estas queixas expressam a percepção das tensões e pressões sofridas no cotidiano de trabalho. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho foi percebida de forma mais expressiva pelos policiais nos aspectos que envolveram suas apreensões individuais referentes à dimensão da motivação intrínseca ao trabalho, ou seja, o trabalho policial é exercido muito mais pelas aspirações do coletivo dos trabalhadores do que pela estrutura organizacional da corporação militar.

A pesquisa verificou que os policiais militares percebem, em seu cotidiano de trabalho, situações consideradas de violência, assim como afirmam apresentarem, em alguma destas situações, comportamentos agressivos no atendimento às ocorrências, sendo justificadas pelas peculiaridades de cada abordagem policial, que se alternaram a argumentos de defesa própria como para as pressões do momento das ocorrências. Em suas representações, afirmam que a violência é expressa pelas ações que envolvem a agressão física e moral, desde o uso da força como coerção ao temor psicológico direcionado à população, como também a arbitrariedade de ações que causam danos e violam os direitos humanos dos cidadãos. Por outro lado, o uso da força é percebido como algo legitimado e imprescindível no trabalho policial, pautados nas imagens do dever cumprido e na prescrição da tarefa. Embora a maioria dos policiais informe não ter comportamentos agressivos no trabalho, verificamos que, dentre os policiais pesquisados, os que mais apresentaram comportamentos considerados violentos foram aqueles que estão cotidianamente nas ruas, isto é, os policiais de serviço operacional em confronto direto ao combate a criminalidade.



Observamos que os incômodos quanto à organização do trabalho são provenientes dos relatos referentes à hierarquia e disciplina militar, o que faz o trabalho do policial militar se diferenciar de outras categorias profissionais. Representada pelos policiais como uma profissão diferente, assinalamos, para a dinâmica das relações hierárquicas (militarismo), configura-se como campos de conflitos entre os agentes de operação e a chefia. Estas condições, somadas à falta de reconhecimento profissional, se expressam como fatores comprometedores da saúde e do desgaste no trabalho, dentre estes, o mais central é o pouco apoio organizacional.

Acrescidos a isto, verificamos que as reações aos desgastes provenientes do trabalho se expressaram pela presença de níveis moderados de exaustão emocional no trabalho, concomitantemente, sinalizamos o alto comprometimento da saúde percebida diante das situações de desgaste, estes policiais apresentaram reações de distanciamento com a clientela atendida (despersonalização) e baixa expectativa quanto à realização pessoal, o que indicou a possível presença, mesmo que moderada, da síndrome do esgotamento no trabalho entre os policiais pesquisados. Desta forma, concluímos que as condições de trabalhos apresentaram-se inadequadas, interferindo de forma negativa (não favorecer) no desenvolvimento da atividade policial e o crescimento profissional, comprometendo o desempenho e a saúde dos policiais, nestas unidades pesquisadas.

Diante do exposto, ressaltamos que incorporar este discurso da utilidade social e de ser indispensável à sociedade, de certa forma, contribui para manter o equilíbrio entre os desgastes, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, pois a ausência do reconhecimento profissional e social é geradora de incômodos e sofrimento no trabalho. Percebemos, então, que os agentes da segurança fazem uso de atributos internos, intencionando superar as condições desfavoráveis, polarizadas, objetiva e subjetivamente, em suas atividades, associados à falta de valorização, tanto da corporação como da sociedade.

As discussões e reflexões, presentes nesta tese, sinalizaram para os impactos deste estudo acerca da compreensão dos significados do trabalho para o policial militar em Aracaju, dentre eles elencamos que se privilegiou uma amostra quantitativa mais representativa, com abordagem direta aos policiais militares como atores da pesquisa. Isto contribuiu em verificar dados sociodemográficos da categoria em estudo, além disto, possibilitou introduzir a discussão sobre a investigação do trabalho na categoria dos policiais militares atentos às discussões de âmbito local, regional e nacional. Buscou-se romper com a aversão e herança

rancorosa que estão submetidos os policiais, para prosseguir com um debate construtivo de apreensão da realidade do trabalho policial, pautada na compreensão da segurança pública como exercício da democracia, portanto, objeto de estudo das ciências sociais.

Neste sentido, verificamos que a organização do trabalho policial, na maioria das vezes, não colabora a solucionar as dificuldades apresentadas no cotidiano de trabalho dos policiais, assim como não conseguem suprir as reais necessidades presentes nas ações policiais. Dentre estes aspectos, sinalizamos o pouco espaço de negociação entre os operadores das ações e dirigentes hierárquicos superiores, a insistência na burocratização rígida dos modos militares dificulta a reflexão para detectar os principais problemas, assim como, no planejamento de ações a longo e médio prazo que propiciem mudanças significativas. Dentre as dificuldades, sinalizamos a carga horária excessiva, vinculada ao número insuficiente de efetivo na corporação, recursos materiais escassos e condições visualizadas como precárias, salários inadequados à demanda da profissão e falta de reconhecimento aos serviços prestados, interferem na produtividade e apresentam reflexos negativos no desempenho da profissão.

No caso dos policiais pesquisados, verificamos a necessidade de se introduzir, nas corporações da Polícia Militar, ações voltadas para as questões da saúde e qualidade de vida no trabalho, incorporadas tanto no processo de formação e discurso dos agentes da segurança como dos dirigentes superiores e da sociedade de forma geral. Compreendemos que estas análises dão conta do estudo proposto, porém, apresentam limitações quanto à abrangência do conteúdo abordado, sendo necessárias outras investigações para aprofundamento e ampliação da temática em estudo.

## REFERÊNCIAS

- ALBERTO, M. F. P.; MARIANO, M. S. S. Um Estudo da Representação Social dos Meninos em condição de rua sobre as Drogas. In: COUTINHO, M. P. L. et al. **Representações Sociais: abordagem interdisciplinar**. João Pessoa: Ed. Universitária/ UFPB, 2003. p. 312-329.
- ALBORNÓZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994
- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n.2, 1999.
- AMADOR, F. S. **Violência Policial: verso e reverso do sofrimento**. Santa Cruz: Edunisc, 2002.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- \_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: BoiTempo, 1999.
- \_\_\_\_\_. O século XX e a era da degradação do trabalho. In: SILVA, P. J. (org.). **Por uma Sociologia do Século XX**. São Paulo: Annablume, 2007. p.21-36.
- ARAÚJO, J. N. G. Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7, n.3, p.573-585, 2010.
- ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, Saúde e Trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, 2010.
- AYRES, K. V. Qualidade de Vida no Trabalho e qualidade de vida: uma proposta integradora. **Revista da Universidade Estadual da Paraíba**, Campina Grande, ano VII, n. 1, Jun. 2000.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado Do Trabalho Um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e Trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: por quê? In:\_\_\_\_\_. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 13-20.

\_\_\_\_\_. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 21-91

BENGOCHEA, J. L. P. et al. A Transição de uma Policia de Controle para uma Polícia Cidadã. **São Paulo Perspectiva**, São Paulo, v.18, n.1, jan./mar. 2004.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BITNNER, E. **Aspectos do Trabalho Policial. Série Policia e Sociedade**. São Paulo: Edusp, 2003.

BOBBIO, N. **Dicionário de Política**. 11. ed. v.1. Brasília: UNB, 1998.

BOURDIEU, P. **Razões Práticas: sobre a teoria da ação**. 10. ed. Campinas, São Paulo: Papirus, 1996.

\_\_\_\_\_. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: Ed. da UNESP, 2004.

\_\_\_\_\_. **A Economia das Trocas Simbólicas**. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **O Poder Simbólico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

CABEZAS-PEÑA, C. Síndrome de desgaste profissional, estes laboral y calidade de vida professional. **Formación Medica Continuada**, v. 5, n. 8, p. 491-492, 1999.

CAMARGO, B. V. Alceste: um programa informático de Análise Quantitativa de Dados Textuais. In: MOREIRA, A.S.P. et al. (Org.). **Perspectivas Teórico-Metodológicas em Representações Sociais**. João Pessoa: Ed. Universitária/UFPB, 2005. p. 511-539.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis-SC: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

CAMPO, J. F.; DAVID, H. M. S. L. Abordagens e Mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho De Enfermagem: Produção Científica. **Revista de Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v.15, n.4, p. 584-589, out/dez, 2007.

CAMPOS, J. R.; ANDRADE, E. R. G. As Representações sociais da docência: buscando um dialogo entre a TRS e a Praxiologia de Pierre Bourdieu. In: V Jornada Internacional e III conferência Brasileira de Representações Sociais. Brasília jul/ago. 2007.

CARDIA, N. O medo da polícia e as graves violações dos direitos humanos. **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 249-265, 1997.

CARLOTO, M. S. **Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional**. Rio Grande do Sul: Caderno Universitário. ULBRA,2001

CASTELLS, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 7. ed. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 2008.

CHAUI, M. Participando do debate sobre mulher e violência. In: \_\_\_\_\_. Perspectivas antropológicas da mulher. Rio de Janeiro: Zahar, 1985. p.25-62.

CHAVES, A. M.; SILVA, P. L. Representações Sociais. In: TORRES, A. R. R., et al (orgs). **Psicologia Social: Temas e Teorias**. Brasília: Technopolitik, 2011. p. 299-349.

CODO, W. ; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnot? In: Codo, W.(coord). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, Brasília: UNB, 1999. p. 237-254.

CONSUL, J. C. D. P. **Brigada militar: Identifique-se! A polícia militar revelando sua identidade**. Tese (Doutorado em serviço Social) – Pontífica Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: PUCRS, 2005.

CORCUFF, P. **As novas sociologias**: construções da realidade social. Bauru: EDUSC, 2001.

COSTA, M. et al. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, Washington, v. 21, n. 4, abr. 2007.

COTTEREAU, A. Plaisir et souffrance, justice et injustice sur les lieux de travail, dans une perspective socio-historique. In DEJOURS, C. (Org.) **Plaisir et souffrance dans le travail**. Orsay: OACIP, 1988.

CRUZ, M.H.S. **Trabalho, Gênero, Cidadania**: Tradição e Modernidade. São Cristóvão: UFS; Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.

\_\_\_\_\_. A construção da identidade de mulheres artesãs. **Revista de Ciências da Educação**, 10, p. 121-123, 2009.

CRUZ, M. H. S.; SANTANA. Reflexões sobre a Formação e o Trabalho no Campo do Direito p.279-308. In: Cruz, M. H. S. (org). **Contribuições para pensar a educação, á diversidade e á cidadania**. São Cristóvão: UFS, 2009. p. 279-308.

DANTAS, M. A. et al. Avaliação de estresse em policiais militares. **Psicologia. Teoria e Prática**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 66-77, 2010.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C., ABDOUCHELI E; JAYET, C; BETIOL, L. S. (org). **Psicodinâmica do Trabalho Contribuições da Escola Dejuriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DOISE, W. ; CLEMENCE, A. ; LORENZI-CIOLDI, F. **Répresentations sociales et analyses de données**. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, 1992

ELIAS, N. **Sociologia Fundamental**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

\_\_\_\_\_. **O Processo Civilizador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993.

\_\_\_\_\_. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

\_\_\_\_\_. **Os Estabelecidos e os Outsides**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

\_\_\_\_\_. **Sociedade de Corte**: investigação sobre sociologia da realeza e da aristocracia de corte. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

FERNÁNDEZ, J. M. et al. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. **Atención Primaria**, v. 40, n. 7, p. 327-36, 2008.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CATANNI, A. D. ; HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. UFGS, 2006. p. 219-222.

FRAGA, C. K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 6, dez. 2006.

FREUDBENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, n. 30, p. 159-165, 1974.

\_\_\_\_\_. The staff burn-out syndrome. **Psychotherapy: theory, research and practice**, n. 12, p. 73-82, 1975.

GABRIELE, A.L.B. É o momento de valorização profissional. **ABEP**, v.24, n. 88, p. 1-2, 2001.

GALEAZZI, I. Precarização do Trabalho. In: CATANNI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFGS, 2006.

GIDDENS, A. **As Consequências da Modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

\_\_\_\_\_. **As Novas Regras do Método Sociológico**: uma crítica positiva as sociologias interpretativas. Lisboa: Gradiva, 1996.

\_\_\_\_\_. **O trabalho e a vida económica**. In: \_\_\_\_\_. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOMES, C. A. C. Espaço Urbano e Criminalidade: Uma breve visão do Problema. **Revista de Desenvolvimento Econômico**, Salvador, v. 11, p. 57-67, 2005.

GOLEMBIEWSKI, R.T. et al. Phases of progressive Burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. **Journal of Applied Behavior Science**, n. 19, p. 461-481, 1987.

GUIMARÃES, L.A. M; FREIRE, H. B. G. Atualizações em Qualidade de Vida e Trabalho. In: GUIMARAES, L.A; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 209-217. 2 v.

\_\_\_\_\_. Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (org.) **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 29-54. 2 v.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G.R. Development of job diagnostic survey. **Journal of de Applied Psychology**, v. 60 n.2, p.159-170, 1975.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2010. p. 349.

HELOANI, J. R. e CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, Rio de Janeiro, ano 4, n. 7, 1998.

HOLLOWAY, T.H. **Polícia no Rio de Janeiro**: repressão e resistência numa cidade do século XIX. Rio de Janeiro: FGV, 1997.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organizacion development na change**. St. Paul: West Publishing, 1985.

JODELET D. **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001.

\_\_\_\_\_. Representações sociais: um domínio em expansão. In: \_\_\_\_\_(org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001. p. 17-44.

JOVCHELOVITC, S. Vivendo a Vida com os Outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: JOVCHELOVITC, S.; GUARESCHI, P. (org) **Textos em Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 63-85.

JUNQUEIRA, L. M. Notas sobre a Noção de Representação Social na Sociologia Contemporânea. **Revista Colombiana de Antropologia**, v. 42, p. 157-158, 2007.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, p.151-61, 2000.

\_\_\_\_\_. Qualidade De Vida no Trabalho: Um Conceito Político E Polissêmico **Trabalho Educação e. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7 n. 3, p. 565-572, nov.2009/fev.2010.

LADEIRA, M. B. O que é Stress Ocupacional? **Revista da Fundação de Ensino Superior de São João Del Rei**, São João Del Rei, n. 7, p. 123-137, jan./jun. 1996.

LEITE, R. P. Política dos usos a construção dos lugares no espaço publico In: LEITE, R. P. **CONTRA-USOS DA CIDADE Lugares e Espaço Público na Experiência Urbana Contemporânea**. São Paulo: UNICAMP; Aracaju: UFS, 2007. p. 284-319.

LEME, A. A. Estrutura e Ação nas Ciências Sociais: Um debate preliminar em Marx, Weber, Durkheim, Bourdieu, Giddens, Anselm Struass e Nobert Elias. In: **Tempo e Ciência**, v. 13, n. 25, p. 9-38, jan./jun. 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Qualidade de vida no trabalho é um bom investimento. **Revista Inova:Gestão e Tecnologia**, São Paulo, v. 2, n. 8, p. 5-11, mar./abr. 1995.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p 79-83, abr./mai./jun. 1997.

LOPES, D. B. R.; FERREIRA, S. A. A.; PORTES, P. C. P. **Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia militar do estado de minas gerais**. Minas Gerais, 2001

MACIEL, W. C. Representações Sociais da violência e da Identidade de Policiais Militares por seus Agentes. **Revista Habitus**, Rio de Janeiro, v.7, n.2, p. 85-103, dez. 2009.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnot. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

\_\_\_\_\_. **Malasch burnout inventory manual**. Palo Alto, University of California, Consulting Psychologist, 1986.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E; LEITER, M. P. **Malasch Burnout Invetory Manual**. 2 ed. Palo Alto, University of California, Consulting Psychologist, 1996.

MASLACH, C.; LEITTER, M. P. **Trabalho fonte de prazer ou desgaste**. Campinas: Papirus, 1997.

MAYER, V. M. **Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida Profissional em policiais Militares de Campo Grande-MS**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da saúde) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2006.

MENDES, A. M. Novas formas de Organização do Trabalho, Ações do Trabalho e Patologias Sociais. In: \_\_\_\_\_. (org) **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 29-54.

MENDONÇA, R.C.M. **A construção das representações sociais na relação da policia militar e a sociedade aracajuana**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.

MESQUITA NETO, P. Violência Policial no Brasil: Abordagens Teóricas e Práticas de Controle. In: PANDOLFI, D. C. et al. (org). **Cidadania, Justiça e Violência**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. p. 129-148.

MINAYO, M. C. S. A violência sob a perspectiva de saúde pública. **Cadernos de Saúde Pública**, n.10, suplem. 1, p. 7-18, 1994.



\_\_\_\_\_. **O Desafio do Cotidiano**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

\_\_\_\_\_. Violência um problema para a saúde dos brasileiros. In: Brasil. Ministério da Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, 2005. p. 9-42.

\_\_\_\_\_. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do estado do rio de janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, vol. 18, n. 3. Mar. 2013.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. É possível prevenir a violência? Reflexões a partir do campo da Saúde Pública. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, n. 4, v. 1, p. 7-32, 1999.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na segurança pública. In: **Cadernos Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.23, n.11, p. 2767-2779, jan./nov. 2007.

\_\_\_\_\_. **Missão prevenir e proteger**: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2008.

MONET, J.C. Polícias e Sociedades na Europa. **Série Polícia e Sociedade**. São Paulo: Edusp, 2006.

MORAES JUNIOR, M. C. Violência contra Policiais: Panorama Geral e Propostas. In: IV encontro Anual do Fórum Brasileiro de segurança Pública, São Paulo, 2010.

MOREIRA, F. H. et al. De elemento a cidadão: transformações no cotidiano do trabalho do policial militar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, N. 1, P. 25-38, 1999.

MOREIRA NETO, D. F. **Curso de direito Administrativo**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MOSCOVICI, S. **A Representação Social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

\_\_\_\_\_. Das representações coletivas às representações sociais: elementos para uma história. In: D. JODELET (org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: UERJ, 2001. p. 45-66.

\_\_\_\_\_. **Representações Sociais**: Investigações em psicologia social. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

MUNIZ, J. A. A Crise de Identidade das Policias Militares Brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional. In: **Security and Defense Studies Review**, v. 1, p. 177-198, 2001.

NADLER, D; LAWLER, E. Quality of works life: perspectives na directions. **Organization Dynamics**, v. 1, n. 11, p. 20 30, 1983.

NASCIMENTO, A. R. F.; MENANDRO, P. R. M. Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada. In: **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro: UERJ, ano 6, n.2, 2º semestre, p.72-88, 2006.

NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, B. V. Psicologia Social, Representações Sociais e Métodos. **Temas de Psicologia**. Ribeirão Preto, v. 8, n. 3, p. 287-299, 2000.

NEVES, P. S. Policia Comunitária e Participação Social na Segurança Pública em Sergipe. In: **Revista da Fapese**, v. 3, n. 1, p 87-128, jan./jun. 2007.

NÓBREGA, S. M. Sobre a Teoria das Representações Sociais. In: MOREIRA, A. S. P. **Representações Sociais: teorias e práticas**. João Pessoa: Ed. Universitária/UFPB, 2001. p. 55-87.

OFFE, C. Trabalho: a categoria chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 10, v. 4, p. 5-20, 1989.

OLIVEIRA, P. L. M.; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v. 59, n. 131, p. 153-166, 2009.

OLIVEIRA, K. L.; SANTOS, L. M. Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 25, p. 224-250, set./dez. 2010.

PADILHA, V. Qualidade de Vida no Trabalho num Cenário de Precarização: A panacéia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2010.

PAIS, J. M. O Corre-Corre Cotidiano no Modo de Vida Urbana. **Revista Tomo**, São Cristovão: UFS, n. 16 p. 131-156, jan./jun. 2010.

PAIXÃO, A. L.; BEATO, F. Crimes, vítimas e policiais. **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 233-248, 1997.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; ROTO, J. B. Felicidade no trabalho: Relações de suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, nov./dez. 2010. ANPAD

PINHEIRO, P. S. O. Controle do Arbítrio do Estado e o Direito Internacional dos Direitos Humanos. In: **Direitos Humanos no Século XXI**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 1998.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

PONCIONE, P. **Tornar-se policial**: a construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo: USP, 2003.

PORTO, M. E. G. Policia e violência representações sociais de elites policiais do Distrito Federal. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 132-141, 2004.

RATINAUD, P. ;MARCHAND, P. Application de la méthode ALCESTE à de “gros” corpus et stabilité des “mondes lexicaux” : analyse du “CableGate” avec IraMuTeQ. Actes des 11eme. **Journées internationales d’Analyse statistique des Données Textuelles**, p. 835–844, 2012.

REINERT, M. ALCESTE. Une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de G. de Nerval. **Bulletin de Méthodologie Sociologique**, n. 28 p. 24-54, 1990.

\_\_\_\_\_. **Version 4.0. Windows**. Toulouse: Societé IMAGE, 1998.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

SALES, L. J. M; ARAÚJO, L. S. Ser Policial: Representação sobre uma profissão de risco. In: XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais. Salvador. 2011.

SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SATO, L. A construção do objeto da psicologia do trabalho a partir da leitura da psicologia social e da saúde coletiva. In: Programa e caderno de resumos do VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia. Belo Horizonte, UFMG, julh. 2001.

SATORI, L. F. **Avaliação de Burnout em Policiais Militares**: a relação entre o trabalho e sofrimento. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual de Maringá, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2006.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C.M.L.C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v 20, n. 8, p. 580-588, 2004.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter**. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SETTON, M. G. J. A Teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 20, p. 60-70 mai./jun./jul. 2002.

SILVA, A. V. V.; SÁ, C. P. **A Policia Militar e a sociedade, na Representação Social dos Policiais Militares do rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

SILVA, J. D. **Sofrimento Psíquico em Trabalhadores Rurais com Exposição de Longo Prazo a Agrotóxicos Usuários do Ambulatório de Toxicologia do Hospital de Clínicas da Unicamp**. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva), Unicamp, 2003.

SILVA, M. B.; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, dez. 2008.

SOARES, L. E.; GUINDANI, M. A violência do Estado e da sociedade no Brasil Contemporâneo. **Nueva Sociedad**, nº 208, março-abril, 2007.

SOARES, L. P. O. et al. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho dos Policiais Militares de Alagoas**. Alagoas: ISMABRASIL, 2013

SOUZA, L. A. F. Anotações sobre a violência, o crime e os direitos humanos. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 2, n. 1, p. 1-19, 2003.

SOUZA, M. S. Representações Sociais, Polícia e Violência: Um Estudo sobre a Violência Policial. **Scientia Plena**. v. 3, n. 5, p. 75-82, 2007.

\_\_\_\_\_. Tensões entre “formigas” e “cigarras”: Representações sociais de PM's sobre PC's. In: XIV Congresso Brasileiro de Sociologia, Rio de Janeiro jul. 2009.

TAMAYO, M. R. Validação do Inventário de Burnout de Maslach. In: Universidade Federal da Paraíba (org), III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia. Anais. João Pessoa: UFPB, 2003. P. 392-393.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B.T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7, p. 37-46, 2002.

VASAPOLO, L. O Trabalho Atípico e a Precariedade: elemento estratégico determinante do capital no programa pós-fordista. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**. São Paulo, v.8, n.1, p. 23-34, jun./mar. 2001.

VIEIRA, L. C.; GUIMARÃES, L. A. M; MARTINS, D.A. O estresse ocupacional em enfermeiros. In: GUIMARÃES, L. M.A.; GRUBITS, S. (org.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 209-230, 1 v.

ZALUAR, A. Um Debate Disperso: Violência e crime no Brasil da redemocratização. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 13, n 3, p. 1-27, 1999.

ZANELLI, J. C.; SILVA N.; TOLFO, S.R. Qualidade de vida no trabalho e organizações saudáveis como expressões da cultura organizacional. In: ZANELLI, J. C.; SILVA N.; TOLFO, S.R. **Processos psicossociais nas organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

WACQUANT, L. Protection, discipline et honneur: une salle de boxe dans le ghetto américain. **Sociologie et societies**, v. 27, n. 1, p. 75-89, 1995.

\_\_\_\_\_. Esclarecer o Habitus. **Educação & Linguagem**, São Bernanrdo do campo, ano 10, n. 16, p. 63-71, jul./dez., 2007.

WALTON, R. Quality of working life: whats is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, dez. 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. Problem and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

## APÊNDICE A – Solicitação de Autorização de Pesquisa

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS- NPPCS  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA**

**SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA**

**Ao Chefe do Estado Maior Geral- EMG**

**Ilmo. Sr. Cel. QOPM Genário dos Santos João.**

**Subcomandante da Policia Militar do Estado de Sergipe**

Como aluna do Curso de Doutorado em Sociologia, da Universidade Federal de Sergipe- UFS venho solicitar sua autorização para realizar coleta de dados nesta Unidade, para o trabalho de pesquisa REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE POLICIAIS SOBRE O TRABALHO: UM ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR EM ARACAJU/SE, com o objetivo de analisar as relações entre representações sociais do trabalho policial e qualidade de vida profissional.

Contando com sua autorização, coloco-me à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente

---

Maria do Socorro Sales Mariano

Aracaju, 20 de setembro de 2011.

**Dados da Universidade Federal de Sergipe**

Pós-Graduação em Sociologia - Prédio da Didática II, Pavimento superior

Endereço: Av. Marechal Rondon, s/n.

Bairro: Jardim Rosa Elze CEP:49100-000

Cidade: São Cristóvão/ SE

Tel: 79- 21056792 / fax 21056792

**Dados do Pesquisador**

Nome: Maria do Socorro Sales Mariano

Endereço: Percílio Costa Andrade, 175. Ed. Silvio Romero Apt. 1604

Bairro: 13 de Julho

CEP: 49020-600

Cidade: Aracaju/ SE

Tel: 79- 32460780/88091268

e- mail: [socorro.mariano@hotmail.com](mailto:socorro.mariano@hotmail.com)

APÊNDICE B – “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS- NPPCS  
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA**

**"TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO"**

TERMO DE CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE POLICIAIS SOBRE O TRABALHO: UM ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR EM ARACAJU/SE com a Resolução 196 de 10/10/1996 do Conselho Nacional de Saúde)

Eu, \_\_\_\_\_ RG \_\_\_\_\_  
Residente à \_\_\_\_\_  
Bairro \_\_\_\_\_ Cidade \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ declaro que estou ciente e aceito participar livremente da Pesquisa, sob a responsabilidade da aluna do Curso de Doutorado em Sociologia, Maria do Socorro Sales Mariano e orientada pelo Professor Dr. Marcus Eugênio Oliveira Lima da Universidade Federal de Sergipe- UFS.

**1. Introdução:** Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que estudará sobre as representações sociais do trabalho do policial militar e a qualidade de vida profissional.

**2. Procedimentos do Estudo:** Para participar deste estudo solicito a sua especial colaboração em responder aos questionários sobre Condições de vida, Saúde e Trabalho; QVP-35 e Inventário de Burnout.

**3. Riscos:** Não haverá riscos para a integridade física, mental ou moral.

**4 Benefícios:** As informações obtidas poderão promover ações preventivas para melhorar a atenção à saúde e qualidade de vida profissional dos trabalhadores.

**5 Privacidade:** as informações obtidas serão mantidas em sigilo e serão divulgadas no meio científico ou qualquer outro meio sem a identificação pessoal.

**6 Contato com os pesquisadores:** Terei acesso aos pesquisadores para qualquer esclarecimento de dúvidas ou reclamações, no telefone que me for informado.

**7 Participação:** Poderei desistir a qualquer momento desta pesquisa, sem qualquer penalização ou prejuízo para minha pessoa.

Aracaju-SE, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Participante Responsável

Pesquisador: Maria do Socorro Sales Mariano  
Telefone para contato: (79) 32460780/ 88091268

## ANEXO A – Questionário Sociodemográfico.

**QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO****Dados de Identificação:**

<p><b>1. Idade:</b> _____</p> <p><b>2. Sexo:</b> F ( ) M ( )</p> <p><b>3. Estado Civil:</b> _____</p> <p><b>4. Nº de filhos:</b> _____</p> <p><b>5. Escolaridade:</b> _____</p> <p><b>6. Curso/ Formação:</b> _____</p> <p><b>7. Qual a sua cor:</b>  Branca ( ) preta ( ) parda ( ) amarela ( )  indígena ( ) Outra _____</p>	<p><b>8. Qual é a sua religião ou culto?</b>  _____</p> <p><b>9. Com que frequência participa das cerimônias religiosas?</b>  todo dia ( ) 3 vezes por semana ( ) 1 vez por semana ( )  1 vez por mês ( ) eventualmente ( )</p> <p><b>10. Qual é o tipo de sua condição habitacional?</b>  Própria ( ) alugada ( ) outros: _____</p>
<p><b>11. Profissão:</b> _____</p> <p><b>12. Graduação/Patente:</b> _____</p> <p><b>13. Batalhão/Companhia:</b> _____</p> <p><b>14. Turno de trabalho:</b> Manhã ( ) Vespertino ( ) Noite ( )</p> <p><b>15. Horas trabalhadas na semana:</b> _____</p> <p><b>16. Tempo de serviço:</b> _____</p> <p><b>17. Tipo de serviço:</b> Operacional ( ) Administrativo ( )</p> <p><b>18. Qual curso ou treinamento participou na corporação?</b>  _____  _____</p> <p><b>19. Tem outra atividade de trabalho:</b> Sim ( ) Não ( )  Caso sim, qual/quais: _____</p> <p><b>20. Qual a sua renda mensal:</b> _____</p> <p><b>21. Qual a renda familiar mensal:</b> _____</p> <p><b>22. Quantas pessoas vivem dessa renda:</b> _____</p> <p><b>23. Qual foi ou é a profissão:</b>  do seu pai _____  da sua mãe _____</p> <p><b>24. Quando você compara a profissão de sua mãe com a sua (em termos de status social e salário) como avalia:</b>  A minha é melhor ( ) Não há diferença ( ) A dela é melhor ( )  Não sei avaliar ( ) Outro _____</p>	<p><b>26. O que te levou a trabalhar nesta profissão?</b>  _____  _____  _____</p> <p><b>27. Já teve algum comportamento considerado violento ou agressivo em seu trabalho?</b> Sim ( ) Não ( )  Caso sim, quantas? _____  Qual/quais comportamento? _____  _____  Por qual motivo? _____  _____</p> <p><b>28. Já sofreu acidente de trabalho?</b> Sim ( ) Não ( )  Caso sim, qual ou quais? _____</p> <p><b>29. Já sofreu/sofre de intoxicação no trabalho:</b>  Sim ( ) Não ( ) Outros _____</p> <p><b>30. Teve mudanças na saúde decorrentes do trabalho?</b>  Sim ( ) Não ( ) Qual/quais? _____</p> <p><b>31. Já foi punido alguma vez:</b>  Sim ( ) Não ( )  Caso sim, quantas? _____  Qual/quais punição? _____  Por qual o motivo? _____  _____</p>



<p><b>25. Quando você compara a profissão de seu pai com a sua ( em termos de status social e salário) como avalia:</b></p> <p>A minha é melhor ( ) Não há diferença ( ) A dele é melhor ( )</p> <p>Não sei avaliar ( ) Outro</p>	<p>Considera justa/ adequada a punição recebida: Sim ( ) Não ( )</p> <p>Por que? _____</p> <p>_____</p>
---	---

**32. Tem algumas destas doenças que se repete com frequência?**

Doenças	Não	Sim	Doenças	Não	Sim
Anemia			Disfunção sexual		
Coluna			Epilepsia		
Problema renal			Cirrose		
Enxaqueca			Tuberculose		
Alergia			Esquistossomose		
Reumatismo			Hanseníase		
Acidente vascular cerebral			Doença digestiva ou úlcera		
Problemas emocionais			Câncer		
Doença de chagas			Doença cardíaca		
Alcoolismo			Hipertensão		
Distúrbio do sono			Estresse		
Depressão			Outra (qual)		
Fobia					

## ANEXO B – Questões Abertas.

1. Quando você pensa no seu trabalho quais são os três pensamentos, sentimentos ou imagens que primeiro lhe ocorrem?

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

2. Qual destes é o que melhor descreve o seu trabalho como policial?

\_\_\_\_\_

3. O que significa seu trabalho para você?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Você se sente satisfeito em ser policial? Por quê?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Se pudesse mudar de profissão, mudaria? Por quê? Para qual?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. O que você entende por qualidade de vida profissional?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. O seu trabalho lhe proporciona bem-estar? Em que sentido?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Como você pessoalmente avalia o trabalho do policial?

---

---

---

---

9. Como você acha que a sociedade, como um todo, avalia o trabalho do policial?

---

---

---

---

10. Quais os aspectos que mais incomodam no seu trabalho?

---

---

---

---

11- O que é violência para você?

---

---

---

---

12. Considera que vivenciou ou presenciou alguma situação de violência no trabalho? Qual situação? Como se sente?

---

---

---

---

## ANEXO C – Questionário de Qualidade de Vida Profissional (QVP - 35).

**QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (QVP-35)**

(Cabezas, 1999) – Validação brasileira (Guimarães et al., 2004)

Assinale com um X no valor da frequência com que aconteceu em seu trabalho nos últimos 6 meses o evento relatado abaixo:

EVENTOS:	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1.Interrupções incômodas .....	( )	( )	( )	( )	( )
2.Consequências negativas para a saúde.....	( )	( )	( )	( )	( )
3.Falta de tempo para a vida pessoal.....	( )	( )	( )	( )	( )
4.Desconforto físico no trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
5.Conflitos com outras pessoas .....	( )	( )	( )	( )	( )
6.Trabalho diversificado .....	( )	( )	( )	( )	( )
7.Possibilidade de expressar o que penso e preciso .....	( )	( )	( )	( )	( )
8.Apoio de meus superiores .....	( )	( )	( )	( )	( )
9.Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas ...	( )	( )	( )	( )	( )
10.Satisfação com o salário .....	( )	( )	( )	( )	( )
11.Possibilidade de ser criativo (a) .....	( )	( )	( )	( )	( )
12.A empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida ....	( )	( )	( )	( )	( )
13.Reconhecimento de meu esforço .....	( )	( )	( )	( )	( )
14. Recebo informações sobre o resultado do meu Trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
15.Possibilidade de promoção .....	( )	( )	( )	( )	( )
16.Quantidade de trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
17.Estresse (esforço emocional) .....	( )	( )	( )	( )	( )
18.Rapidez e “afobação” .....	( )	( )	( )	( )	( )
19.Pressão recebida para realizar meu trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
20.Pressão recebida para manter a qualidade do Trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
21.Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas .....	( )	( )	( )	( )	( )
22.Carga de responsabilidade .....	( )	( )	( )	( )	( )
23.O que tenho que fazer fica claro .....	( )	( )	( )	( )	( )
24.Autonomia ou liberdade de decisão .....	( )	( )	( )	( )	( )
25.Apoio de minha família .....	( )	( )	( )	( )	( )
26.Apoio de meus colegas .....	( )	( )	( )	( )	( )
27. Apoio de meus subordinados (só para coordenadores) .....	( )	( )	( )	( )	( )
28.Vontade de ser criativo (a) .....	( )	( )	( )	( )	( )
29.Orgulho do trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
30.Motivação (vontade de melhorar no trabalho) .....	( )	( )	( )	( )	( )
31.Satisfação com o trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
32.Estou capacitado (a) para realizar meu trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
33.Exige-se capacitação para realizar meu trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
34.Desligo-me ao final da jornada de trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )
35.Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho .....	( )	( )	( )	( )	( )

## ANEXO D – Inventário de Burnout ou MBI.

**INVENTÁRIO DE BURNOUT ou MBI**

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Nunca</b>	<b>Algumas vezes ao ano</b>	<b>Algumas vezes ao mês</b>	<b>Algumas vezes na semana</b>	<b>Todos os dias</b>

<b>1</b>	<b>Sinto um cansaço intenso ao final do dia</b>					
<b>2</b>	<b>Sinto-me indisposto e com falta de energia ao iniciar uma nova jornada de trabalho</b>					
<b>3</b>	<b>Sinto que venho tratando meus colegas e/ou usuários do meu serviço com impaciência</b>					
<b>4</b>	<b>Consigo lidar com muita calma com problemas emocionais no meu trabalho</b>					
<b>5</b>	<b>O cuidado constante com o usuário tem me cansado</b>					
<b>6</b>	<b>Meu trabalho tem me frustrado</b>					
<b>7</b>	<b>As minhas respostas são frias e impessoais</b>					
<b>8</b>	<b>Sei criar com facilidade um clima agradável em meu setor de trabalho</b>					
<b>9</b>	<b>Sinto que tenho trabalhado demais no meu serviço</b>					
<b>0</b>	<b>Sinto que me identifico muito com o meu trabalho, e consigo coisas valiosas por meio dele</b>					
<b>1</b>	<b>Acredito que consigo corresponder sempre às exigências do meu trabalho</b>					
<b>2</b>	<b>Sinto-me como se as minhas possibilidades tivessem chegado ao seu limite</b>					
<b>3</b>	<b>Percebo que os usuários do meu trabalho tem me culpado por alguns de seus problemas</b>					
<b>4</b>	<b>Sinto que trato com agilidade e eficiência os problemas que tenho que resolver</b>					
<b>5</b>	<b>Sinto que o contato direto com o usuário tem me estressado</b>					
<b>6</b>	<b>Venho tratando os usuários do meu serviço de forma unicamente profissional</b>					
<b>7</b>	<b>Sinto que estou influenciando positivamente a vida das pessoas que tenho que atender</b>					
<b>8</b>	<b>Sinto-me emocionalmente decepcionado com meu trabalho</b>					
	<b>Ao final do meu dia de trabalho sinto-me estimulado a</b>					

<b>9</b>	<b>realizar outras atividades</b>					
<b>0</b>	<b>Sinto que aos poucos meu trabalho esta me desgastando</b>					
<b>1</b>	<b>Sinto que posso entender com facilidade como as pessoas que tenho que atender se sentem</b>					
<b>2</b>	<b>Meu trabalho está me endurecendo emocionalmente</b>					

ANEXO E- Estatuto do Policial Militar do Estado de Sergipe (TÍTULO I-Generalidades, Ingresso na Polícia Militar e TÍTULO II- DAS OBRIGAÇÕES E DEVERES- Capítulos I a III)

LEI Nº 2066 DE 23 DE DEZEMBRO DE 1976

Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Sergipe e dá outras providências.

Alterada pela(o):

Lei Complementar nº 54/2000

Lei Complementar nº 109/2005

Lei Complementar nº 125/2006

Lei Complementar nº 169/2009

Lei Ordinária nº 2320/1981

Lei Ordinária nº 4014/1998

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SERGIPE:

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado decreta e eu sanciono a seguinte Lei.

## TÍTULO I

### GENERALIDADES

Art. 1º O presente Estatuto regula a situação, obrigações deveres, direitos, vantagens e prerrogativas dos policiais militares do Estado de Sergipe.

Art. 2º A Polícia Militar, subordinada à Secretaria de Segurança Pública, é uma instituição destinada à manutenção da ordem pública no Estado, sendo considerada força auxiliar, reserva do Exército.

Art. 3º Os integrantes da Polícia Militar do Estado de Sergipe, em razão da destinação constitucional da Corporação e em decorrência das Leis vigentes, constituem uma categoria especial de servidores públicos estaduais e são denominados policiais militares.

§ 1º Os policiais militares encontram-se em uma das seguintes situações:

I Na ativa:

- a) os policiais militares de carreira;
- b) os incluídos na Polícia Militar voluntariamente durante os prazos a que se obrigam a servir;
- c) os componentes da reserva remunerada quando convocados; e

d) os alunos de órgão de formação de policiais militares da ativa.

## II Na inatividade:

a) na reserva remunerada, quando pertencem à reserva da Corporação e percebem a remuneração do Estado, porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação;

b) reformados, quando tendo passado por uma das situações anteriores, estão dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa, mas continuam a perceber remuneração do Estado.

§ 2º Os policiais militares de carreira são os que, no desempenho voluntário e permanente do serviço policial militar, têm efetividade assegurada ou presumida.

Art. 4º O serviço policial militar consiste no exercício de atividades inerentes à Polícia Militar e compreende todos os encargos previstos na legislação específica e relacionados com a manutenção da ordem pública no Estado.

Art. 5º A carreira policial militar é caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades da polícia militar.

§ 1º A carreira policial militar é privativa do pessoal da ativa. Inicia-se com o ingresso na Polícia Militar e obedece a seqüência de graus hierárquicos.

§ 2º É privativa de brasileiro nato à carreira de Oficial Policial Militar.

Art.6º Os policiaes militares da reserva remunerada poderão ser convocados para o serviço ativo, em caráter transitório e mediante aceitação voluntária, por ato do Governador do Estado, desde que haja conveniência para o serviço.

Art. 7º São equivalentes as expressões "na ativa", "em serviço ativo", "em serviço na ativa", "em serviço", "em atividade" ou "em atividade policial militar", conferidas aos policiais militares no desempenho de cargo, comissão, encargo, incumbência ou missão, serviço ou atividade policial militar ou considerada de natureza policial militar, nas organizações policiais militares, bem como em outros órgãos do Estado, quando previsto em lei ou regulamento.

Art. 8º A condição jurídica dos policiais militares é definida pelos dispositivos constitucionais que lhes forem aplicáveis, por este Estatuto e pela legislação que lhes outorgam direitos e prerrogativas e lhes impõem deveres e obrigações.

Art. 9º O disposto neste Estatuto aplica-se, no que couber, aos policiais militares da reserva remunerada e reformada e aos Capelães policiais militares.



## CAPÍTULO I

### Do ingresso na Polícia Militar

Art. 10º O ingresso na Polícia Militar é facultado a todos os brasileiros sem distinção de raça ou de crença religiosa, mediante inclusão, matrícula ou nomeação, observadas as condições prescritas em lei e nos regulamentos da corporação.

Art. 11º Para a matrícula nos estabelecimentos de ensino policial militar destinado à formação de oficiais e graduados, além das condições relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual, capacidade física e idoneidade moral, é necessário que o candidato não exerça, nem tenha exercido

Parágrafo único O disposto neste artigo e no anterior aplica-se, também, aos candidatos ao ingresso nos Quadros de Oficiais em que é exigido o diploma de estabelecimento de ensino superior reconhecido pelo Governo Federal.

## CAPÍTULO II

### Da Hierarquia e da Disciplina

Art. 12º A hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º A hierarquia polícia militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo policial militar

e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-o pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida, entre policiais militares da ativa, da reserva remunerada e reformada.

Art. 13º Círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os policiais militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo.

Art. 14º Os círculos hierárquicos e a escala hierárquica na Polícia Militar são fixados no quadro e parágrafos seguintes:

§ 1º Posto é o grau hierárquico do oficial, conferido por ato do Governo do Estado.

§ 2º A graduação é o grau hierárquico da praça, conferido pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

§ 3º Os Aspirantes a Oficial PM e os Alunos Oficiais PM são denominadas praças especiais.

§ 4º Os graus hierárquicos iniciais e finais dos diversos Quadros são fixados, separadamente, para cada caso, em Lei de Fixação de Efetivos.

§ 5º Sempre que o policial militar da reserva remunerada ou reformulada fizer uso do posto ou graduação, deverá fazê-lo mencionando essa situação.

Art. 15º A precedência entre policiais militares da ativa, do mesmo grau hierárquico, é assegurada pela antiguidade no posto ou na graduação, salvo nos casos de precedência funcional estabelecida em lei ou regulamento.

§ 1º A antiguidade em cada posto ou graduação é contada a partir da data da assinatura do ato da respectiva promoção, nomeação, declaração ou inclusão, salvo quando estiver taxativamente fixada outra data.

§ 2º No caso de ser igual à antiguidade referida no parágrafo anterior, a antiguidade é estabelecida:

I Entre policiais militares do mesmo quadro pela posição nas respectivas escalas numéricas ou registros de que trata o artigo. 17;

II Nos demais casos, pela antiguidade no posto ou na graduação anterior; se, ainda, assim, subsistir a igualdade de antiguidade, recorrer-se-á, sucessivamente, aos graus hierárquicos anteriores, à data de inclusão e à data de nascimento pra definir a precedência e, neste último caso, o mais velho será considerado mais antigo;

III Entre os alunos de um mesmo órgão de formação de policiais militares, de acordo com o regulamento do respectivo órgão, se não estiverem especificamente enquadrados nas letras "a" e "b".

§ 3º Em igualdade de posto ou graduação, os policiais militares da ativa têm precedência sobre os da inatividade.

§ 4º E igualdade de postos ou graduação, a precedência entre os policiais militares de carreira na ativa e os da reserva remunerada que estiverem convocados é definida pelo tempo de efetivo serviço no posto ou graduação.

Art. 16 A precedência entre as praças especiais e as demais praças é assim regulada:

I Os Aspirantes a Oficial PM são hierarquicamente superiores as demais praças;

II Os Alunos Oficiais PM são hierarquicamente superiores aos Subtenentes PM.

Art. 17 A polícia militar manterá um registro de todos os dados referentes ao pessoal da ativa e da reserva remunerada, dentro das respectivas escalas numéricas, segundo as instruções baixadas pelo Comandante Geral da Corporação.

Art. 18 Os Alunos Oficiais PM são declarados Aspirantes a Oficial PM pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

### CAPÍTULO III

#### Do Cargo e da Função Policial Militar

Art. 19 Cargo policial militar é aquele que só pode ser exercido por policial militar em serviço ativo.

§ 1º O cargo policial militar a que se refere este artigo é o que se encontra especificado nos Quadros de Organização ou previsto, caracterizado ou definido como tal em outras disposições legais.

§ 2º A cada cargo policial militar corresponde um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que se constituem em obrigações dos respectivos titulares.

§ 3º As obrigações inerentes ao cargo policial militar devem ser compatíveis com o correspondente grau hierárquico e definidas em legislação ou regulamentação específica.

Art. 20 Os cargos policiais militares são providos com pessoal que satisfizer aos requisitos de grau hierárquico e de qualificação exigidos para o seu desempenho.

Parágrafo único O provimento de cargo policial militar se faz por ato de nomeação, de designação ou determinação expressa de autoridade competente.

Art. 21 O cargo policial militar é considerado vago a partir de sua criação e até que um policial militar tome posse ou desde o momento em que o policial militar exonerado, dispensado ou que tenha recebido determinação expressa de autoridade competente, o deixe ou até que outro policial militar tome posse, de acordo com as normas de provimento previstas no parágrafo único do artigo 20.

Parágrafo único Consideram-se vagos os cargos policiais militares cujos ocupantes:

- I Tenham falecido;
- II Tenham sido considerados extraviados;
- III Tenham sido considerados desertores.

Art. 22 Função policial militar

é o exercício das obrigações inerentes ao cargo policial militar.

Art. 23 Dentro de uma mesma organização policial militar,

a sequência de substituições, para assumir cargo ou responder por funções, bem como as normas, atribuições e responsabilidades relativas, são estabelecidas na legislação específica, respeitadas as precedência e qualificações exigidas para o cargo ou para o exercício da função.

Art. 24 O policial militar ocupante de cargo provido em caráter efetivo, de acordo com o parágrafo único do art. 20, faz jus às gratificações e a outros direitos correspondentes ao cargo, conforme previsto em lei.

Art. 25 As obrigações que, pela generalidade, peculiaridade, duração, vulto ou natureza não são catalogadas como posições tituladas em Quadro de Organização ou dispositivo legal, são cumpridas como " Encargo ", "Incumbência", "Comissão", "Serviço" ou "Atividade", policial militar ou de natureza policial militar.

## TÍTULO II

### DAS OBRIGAÇÕES E DOS DEVERES POLICIAIS MILITARES

#### CAPÍTULO I

##### Das Obrigações Policiais Militares

##### Seção I

##### Do valor Policial Militar

Art. 26 São manifestações essenciais do valor policial militar;

I O sentimento de servir à comunidade estadual, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever policial militar e pelo integral devotamento à manutenção da ordem pública, mesmo com o risco da própria vida;

II o civismo e o culto das tradições históricas;

III A fé na elevada missão da Polícia militar;

V O espírito de corpo, orgulho do policial militar pela organização a que serve;

V O amor à profissão policial militar e o entusiasmo com que é exercida; e.

VI O aprimoramento técnico profissional.

#### SEÇÃO II

##### Da Ética Policial militar

Art.27 O sentimento do dever, o pundonor policial militar e o decoro da classe impõe, a cada um dos integrantes da Polícia Militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com observância dos seguintes preceitos da Ética policial militar:

I Amar a verdade e a responsabilidade como fundamento da dignidade pessoal;

II Exercer com autoridade, eficiência e probidade as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;

III Respeitar a dignidade da pessoa humana;

IV Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;

V Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação no mérito dos subordinados;

VI Zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;

VII Empregar todas as suas energias em benefício do serviço

VIII Praticar a camaradagem e desenvolver permanentemente o espírito de corporação;

IX Ser discreto em suas atividades, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;

X Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa relativa à Segurança Nacional;

XI Acatar as autoridades civis;

XII Cumprir seus deveres de cidadão;

XIII Proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;

XIV Observar as normas de boa educação;

XV Garantir assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família modelar;

XVI Conduzir-se, mesmo fora de serviço ou na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro policial militar;

XVII Abster-se de fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;

XVIII Abster-se o policial militar na inatividade do uso das designações hierárquicas quando:

a) em atividades políticos partidarias;

b) em atividades comerciais;

c) em atividades industriais;

d) para discutir ou promover discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou policiais militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizados; e

e) no exercício de funções de natureza não policial militar mesmo oficiais.

XIX Zelar pelo bom nome da Polícia Militar e de cada um dos seus integrantes, obedecendo e fazendo obedecer aos preceitos da ética policial militar.

Art. 28 Ao policial militar da ativa. Ressalvado o disposto no parágrafo 2º, é vedado comerciar ou tomar parte na administração ou gerência de sociedade ou dela ser sócio ou participar, exceto como acionista ou quotista em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada.

§ 1º Os policiais militares na reserva remunerada, quando convocados, ficam proibidos de tratar, nas organizações policiais militares e nas repartições públicas civis, dos interesses de organizações ou empresas privadas de qualquer natureza.

§ 2º Os policiais militares da ativa podem exercer, diretamente, a gestão de seus bens, desde que não infrinjam o disposto no presente artigo.

§ 3º No intuito de desenvolver a prática profissional dos integrantes do Quadro de Saúde, é lhes permitido o exercício da atividade técnico profissional, no meio civil, desde que tal prática não prejudique o serviço.

Art. 29 O Comandante Geral da Polícia Militar poderá determinar aos policiais militares

da ativa que, no interesse da salvaguarda da dignidade dos mesmos, informe sobre a origem e natureza dos seus bens, sempre que houver razões que recomendem tal medida.

## CAPÍTULO II

### Dos deveres policiais militares

Art. 30 Os deveres policiais militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o policial militar à comunidade e a sua segurança, e compreendem essencialmente:

I A dedicação integral ao serviço policial militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida;

II O oculto aos símbolos nacionais;

III A probidade e a lealdade em todas as circunstâncias

IV A disciplina e o respeito a hierarquia;

V O rigoroso cumprimento das obrigações e ordens;

VI A obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

## SEÇÃO I

### Do compromisso Policial Militar

Art. 31 Todo cidadão, após ingressar na Polícia Militar mediante inclusão, matrícula ou nomeação, prestará compromisso de honra, no qual afirmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres policiais militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los.

Art. 32 O compromisso a que se refere o artigo anterior terá caráter solene e será prestado na presença de tropa, tão logo o policial militar tenha adquirido o grau de instrução compatível com o perfeito entendimento de seus deveres como integrante da polícia militar, conforme os seguintes dizeres: "Ao ingressar a Polícia militar do estado de Sergipe, prometo regular a minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente ao serviço policial militar, à manutenção da ordem pública e a segurança

da comunidade, mesmo com o risco da própria vida".

§ 1º O compromisso de Aspirante a Oficial PM formado em escolas de outras Corporações será prestado ao estabelecimento de formação de oficiais, de acordo com o cerimonial constante do regulamento daquele estabelecimento de ensino. Esse compromisso obedecerá aos seguintes dizeres: "Ao ser declarado Aspirante a Oficial da Polícia Militar do Estado de Sergipe, assumo o compromisso de cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e de me dedicar inteiramente ao serviço policial militar, à manutenção da ordem pública e à segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida".

§ 2º Ao ser promovido ao primeiro posto, o Oficial PM prestará o compromisso legal de oficial, em solenidade especialmente preparada, de acordo com os seguintes dizeres: "Perante a Bandeira do Brasil e pela minha honra prometo cumprir os deveres de oficial da Polícia Militar de Estado de Sergipe e dedicar-me inteiramente ao seu serviço".

## SEÇÃO II

### Do Comando e da Subordinação

Art. 33 Comando é a soma de autoridade, deveres e responsabilidades de que o policial militar é investido legalmente, quando conduz homens ou dirige uma organização policial militar, o comando é vinculado ao grau hierárquico e constitui uma prerrogativa impessoal, em cujo exercício o policial militar se defini e se caracteriza como chefe.

Parágrafo único Aplica-se à direção e à chefia de Organização Policial Militar, no que couber, o estabelecido para o comando.

Art. 34 A subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal da polícia militar e decorre, exclusivamente, da estrutura hierárquica da Polícia Militar.

Art. 35 O oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de comando, da chefia e da Direção das Organizações Policiais Militares.

Art. 36 Os subtenentes e sargentos auxiliam e complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego dos meios, quer na instrução e na administração; poderão ser empregados na execução de atividades de policiamento ostensivo peculiar a Polícia Militar.

Parágrafo único No exercício das atividades mencionadas neste artigo e no comando de elementos subordinados, os subtenentes e sargentos deverão impor-se pela lealdade, pelo exemplo e pela capacidade profissional e técnica, incumbindo-lhes assegurar a observância minuciosa e ininterrupta das ordens, das regras dos serviços e das normas operativas pelas praças que lhes estiverem diretamente subordinadas e à manutenção da coesão e da moral das mesmas praças em todas as circunstâncias.

Art. 37 Os cabos e soldados são, essencialmente, os elementos de execução.

Art. 38 Às praças especiais cabe a rigorosa observância das prescrições dos regulamentos que lhes são pertinentes, exigindo-se lhes inteira dedicação ao estudo e ao aprendizado técnico profissional.

Art. 39 Cabe ao policial militar a responsabilidade integral pelas decisões que tomar, pelas ordens que emitir e pelos atos que praticar.

### CAPÍTULO III

#### Da violação das Obrigações e dos Deveres

Art. 40 A violação das obrigações e dos deveres policiais militares constituirá crime ou transgressão disciplinar, conforme dispuserem a legislação ou regulamentação específicas.

§ 1 A violação dos preceitos da ética policial militar é tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer.

§ 2 No concurso de crime militar e de transgressão disciplinar será aplicada, somente, a pena relativa ao crime.

Art. 41 A inobservância dos deveres especificados nas leis e regulamentos ou a falta de exaço no cumprimento dos mesmos, acarreta para o policial militar responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal, consoante a legislação específica.



Parágrafo único A apuração da responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal poderá concluir pelas incompatibilidades do policial militar com o cargo ou pela incapacidade para o exercício das funções policiais militares a ele inerentes.

Art. 42 O policial militar que, por sua atuação, se torna incompatível com o cargo ou demonstrar incapacidade no exercício das funções policiais militares a ele inerentes, será afastado do cargo.

## ANEXO F- HISTÓRICO DA POLÍCIA MILITAR DE SERGIPE

### **Origem e Formação da Polícia Militar de Sergipe**

As origens das Polícias Militares se confundem, muitas vezes, com a história das Forças Armadas do Brasil. No passado, dado a inexistência de órgãos especializados no serviço de policiamento, os integrantes das segundas e terceiras linhas das Forças Armadas eram normalmente empregados neste serviço, zelando pela segurança e manutenção da ordem nos primeiros núcleos populacionais do país.

Em Sergipe existiu até o ano de 1834 a Guarda Municipal Permanente da Província. Esta denominação foi extinta no ano seguinte (1835), dando lugar à Força Policial da Província, título com o qual a Polícia Militar de Sergipe inicia a sua história.

No documento de criação da Força Policial de Sergipe (Carta de Lei de 28 de fevereiro de 1835), observa-se a primeira fixação do efetivo do Corpo Policial, contando-se naquela época com um total de 201 integrantes, entre oficiais e praças. Faziam parte dessa instituição oito soldados montados, fato esse que caracteriza o embrião do nosso atual Esquadrão de Polícia Montada (EPMont).

No ano de 1858, a Força Policial se estruturava com a criação de um Estado-Maior. O efetivo da Força Pública era distribuído em todo o território de Sergipe, principalmente nas cidades e vilas mais importantes.

Em 3 de novembro de 1914, o Decreto nº 585 estabelece a criação de um Pelotão de Artífices que se destinava especialmente aos serviços de construção, reconstrução e conservação das obras a cargo da administração estadual. Nesse pelotão só poderiam ser alistados os cidadãos que possuíssem os ofícios de maquinista, eletricitista, carpinteiro, pedreiro, pintor, etc. Em caso de necessidade, o comandante e as praças do Pelotão de Artífices fariam também o serviço de policiamento que incumbia aos demais oficiais e praças do Corpo. Com a Lei nº 674, de 30 de setembro de 1915, o Pelotão de Artífices é incorporado ao efetivo da 3ª Companhia do Corpo Policial. Nas décadas de 1920 a 1940, os integrantes do Pelotão de Artífices passariam a compor o efetivo da Companhia Extranumerária.

Em julho de 1916, é criada a 4ª Companhia da Força Pública, que seria empregada exclusivamente no serviço do fisco, auxiliando os agentes incumbidos da arrecadação de

impostos. A companhia foi distribuída, preferencialmente, nas zonas limítrofes do Estado. Na atualidade, essa missão é atribuída à Companhia Fazendária, pertencente ao Batalhão de Guardas da Polícia Militar de Sergipe.

Durante o governo de Manuel Prisciliano de Oliveira Valadão (1914-1918), foi assinado o Decreto nº 658, de 26 de dezembro de 1917, que militarizava, isto é, declarava a Força Pública do Estado de Sergipe, auxiliar do Exército de 1ª linha.

Na Lei nº 791, de 01 de outubro de 1920, ocorre uma mudança na estrutura da Força, passando a mesma a contar com um Batalhão Policial e uma Seção de Bombeiros.

Na década de 1930, as comunicações tiveram grande avanço na Polícia Militar. O acirrado combate ao banditismo no interior do Estado (cangaço) levou o Interventor Federal no Governo do Estado de Sergipe a criar a Seção de Transmissões, anexa à Seção Extranumerária, desenvolvendo, na ocasião, serviços na área da radiotelegrafia (1931).

No final da década de 1930, registra-se a criação da Companhia de Guardas, através do Decreto-Lei nº 26, de 31 de dezembro de 1937. A Companhia de Guardas ficou constituída inicialmente por três pelotões, cada um deles com três grupos de combate e uma Seção extra.

A Lei nº 38, de 10 de novembro de 1936, fixou o efetivo da Polícia Militar para o ano de 1937 em 33 oficiais e 823 praças, sendo criado no mesmo documento o Batalhão de Infantaria do Interior, sendo o seu primeiro comandante o Major Hermeto Rodrigues Feitosa.

Com a Lei nº 1.360, de 22 de dezembro de 1965, o efetivo foi fixado em 1.427 policiais militares, acrescentando-se ao organograma básico uma Diretoria Geral de Ensino, um Estado Maior Especial, a Casa Militar do Governador, um Quadro Auxiliar de Administração e uma Companhia de Policiamento e Radiopatrulha.

Em 1995 foi criada a Companhia de Polícia Feminina, tendo sido desativada em 1998 e seu efetivo distribuído pelas demais Unidades.

### **Participação da PMSE em Conflitos Nacionais e Internacionais**

**Na Guerra do Paraguai** – Com o advento da Guerra do Paraguai, o efetivo da Força Pública foi mobilizado para o conflito. A Resolução nº 727, de 06 de maio de 1865, autorizou o Governo da Província a organizar um Corpo de Polícia Provisório enquanto os integrantes da Força se encontrassem empenhados na defesa da pátria. O Corpo de Polícia Provisório foi extinto pela Lei nº 783, de 03 de dezembro de 1867.

Integrando o 19º Corpo de Voluntários da Pátria, a Força Policial da Província de Sergipe participou das batalhas de Tuiuti (24.05.1866), do combate de Punta Naro (16.07.1866) e Isla Carapa (18.07.1866). No 50º Corpo de Voluntários, tomou parte nos seguintes combates: Isla Taje (19.03.1867), Humaitá (16.07.1868), Itororó (05.12.1868), e Avaí (11.12.1868), e, finalmente, foi uma das primeiras Unidades do Brasil a entrar em Assunção no dia 05 de janeiro de 1869.

**Na Campanha de Canudos** – No ano de 1897, a Polícia Militar de Sergipe participa do conflito interno integrando um contingente do 26º Batalhão de Infantaria do Exército.

Na Revolução Constitucionalista de 1932 – No comando do Tenente Coronel Theodoro Camargo Nascimento, a Polícia Militar participa do conflito enviando para o teatro de operações em São Paulo 592 policiais militares, entre oficiais e praças. Nos combates foram mortos, entre outros, os Sargentos José Alves Feitosa e Pedro José dos Santos, ambos promovidos “post-mortem” ao posto de 2º Tenente.

**No combate ao Cangaco** – No combate ao banditismo no interior do Estado, o cangaço se destaca como um dos mais alarmantes, assolando não só o Estado de Sergipe, mas, também, os estados de Pernambuco, Bahia, Alagoas, Paraíba, Ceará e Rio Grande do Norte. No período de 1925 a 1938 os bandos organizados aterrorizavam a população interiorana. Inúmeros são os registros de verdadeiros combates travados entre as unidades volantes da PMSE e grupos de cangaceiros, que encontramos nos Boletins Regimentais da época. O cangaço tem seus dias contados após a morte de seu maior líder, Virgulino Ferreira da Silva, vulgo Lampião, morto em Angico – Sergipe, por uma Patrulha Volante da Polícia Militar do Estado de Alagoas.

**Na II Guerra Mundial** – No grande conflito mundial (1940 – 1945), a Polícia Militar de Sergipe efetuou, dentro de sua atividade fim, patrulhamentos na orla marítima, mantendo-se alerta em razão da atividade sinistra dos submarinos alemães na região costeira do Estado (torpedeamento de navios mercantes brasileiros).

**Na operação de paz da ONU em Moçambique** – A Polícia Militar de Sergipe encaminha para o território africano três oficiais que participaram das operações de paz promovidas pelas Nações Unidas no período de janeiro a dezembro de 1994.

**Na operação de paz da ONU no Timor Leste** – A Polícia Militar de Sergipe encaminha para o território da Indonésia um oficial que integra a equipe de paz das Nações Unidas no período de julho de 2003 a julho de 2004.

### **A PMSE na atualidade**

Atualmente, a Polícia Militar do Estado de Sergipe conta com: Comando Geral, Estado Maior, oito Batalhões distribuídos em todo o Estado, sendo três na Grande Aracaju (1º, 5º e 8º BPMs) e os demais no interior (2º, 3º, 4º, 6º e 7º BPMs), além do Batalhão Especial de Segurança Patrimonial (BESP), Batalhão de Operações Especiais (BOPE) e Batalhão de Policiamento de Guardas (BPGd), Hospital da Polícia Militar, Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças, Esquadrão de Polícia Montada, Companhia de Polícia Rodoviária, Companhia de Polícia de Trânsito, Companhia de Polícia de Choque, Companhia de Polícia Fazendária, Companhia de Polícia Escolar, Companhia de Polícia de Radiopatrulha, Pelotão de Polícia Ambiental, Grupamento Especial Tático de Motos, Grupamento de Ações Táticas do Interior, Pelotão Especial de Policiamento em Área de Caatinga, Grupamento Tático Aéreo, e 10 Companhias de Polícia Comunitária (5 Companhias no 1º BPM, 3 no 5º BPM e outras 4 no 8º BPM).

### **O Brasão da Polícia Militar do Estado de Sergipe**

Brasão adotado em 13 de setembro de 1971.

**Descrição heráldica** – Escudo inglês, palado, estilizado, tendo como ornato exterior uma coroa em ouro, representando o Império do Brasil. Partição esquartelado, com subpartições cujas cores representam a Bandeira do Estado de Sergipe. Encimando o ângulo do meio do Chefe, encontram-se peças representativas da sigla da Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE).

No ângulo sinistro da ponta encontram-se figuras astronômicas representadas por cinco estrelas de cor branca, evocando a foz dos principais rios de Sergipe. No ângulo destro da ponta encontram-se as peças representativas da data de criação da Corporação (28.02.1835). Em abismo, encontra-se uma peça móvel de branco com forma de contorno, representando o território do Estado de Sergipe. Sobre esta peça estão dispostas duas figuras artificiais sobrepostas: uma representando as Armas do Estado – um balão contendo a palavra PORVIR em fundo azul, evocando o futuro, outra em amarelo caracterizando o símbolo básico das Polícias Militares – duas garruchas cruzadas – (Descrição anexa ao Boletim Interno nº 043, de 07 de março de 1991).

### **O Hino da Polícia Militar do Estado de Sergipe**

Ao contrário do Brasão da PMSE, não temos registro oficial da adoção da atual canção da Corporação. Entretanto, sabe-se que a letra é de autoria de Antônio Teles e que a música foi composta pelo Major PM Edeltrudes Teles.

De acordo com as informações dos atuais componentes da Banda de Música da PMSE, o hino foi incorporado à tradição da Polícia Militar em meados da década de 1970.